

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO.

DEBORA BRAGA DE MELO

**O BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADOR NA SEARA
PROCESSUAL TRABALHISTA À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE
PROCESSUAL E DO ACESSO À JUSTIÇA**

CRICIÚMA

2015

DEBORA BRAGA DE MELO

**O BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADOR NA SEARA
PROCESSUAL TRABALHISTA À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE
PROCESSUAL E DO ACESSO A JUSTIÇA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de bacharel no curso de
Direito da Universidade do Extremo Sul
Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof. ^a Márcia Andréia Schutz Lirio
Piazza

CRICIÚMA/SC

2015

DEBORA BRAGA DE MELO

**O BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADOR NA SEARA
PROCESSUAL TRABALHISTA À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE
PROCESSUAL E DO ACESSO À JUSTIÇA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de bacharel, no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito do
Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

Criciúma, 08 de dezembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Márcia Andreia Schutz Lirio Piazza – Especialista - Orientadora

Prof^a. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto -Especialista

Prof. Letícia Fernandes Pedra Alam - Especialista

Dedico este trabalho a minha família que sempre acreditou e motivou os meus sonhos, que são a minha fonte de inspiração e amor, sem os quais seria impossível percorrer este caminho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por realizar em minha vida sonhos que nem em meus pensamentos mais altos um dia imaginei, por conceder-me sabedoria e conhecimento ao longo desta trajetória, e principalmente por me amar incondicionalmente, visto que tudo o que sou e o que planejo ser pertence a Ele.

Agradeço a minha família, por sempre me motivarem, acreditarem, muitas vezes, mais em meus sonhos do que eu mesma, por me amarem incondicionalmente e não medirem esforços para que eu conquistasse esta etapa, por sempre estarem presentes, muito embora, a distância nos afastasse fisicamente.

Agradeço, especialmente, a minha mãe, Zanir Guimarães Braga, por ser um exemplo de mulher batalhadora, por me amar e apoiar em todos os momentos.

As minhas adoráveis irmãs, Ana Paula Braga de Melo, Sibeles Braga de Melo e Simone Braga Melo Moreira, pela força, apoio, amor, compreensão e ensinamentos que me concederam.

Aos meus amigos e colegas do curso de direito, com os quais compartilhei conhecimentos, aflições e alegrias no curso da graduação.

Aos amigos que conquistei nesta jornada, que estiveram ao meu lado independentemente das circunstâncias, prestando toda atenção, compreensão e carinho, especialmente a minha célula Soul's, amigas verdadeiras e que considero como minha segunda família.

A todos os professores do curso de direito, que durante a graduação compartilharam muito mais do que conhecimentos jurídicos, sendo exemplos de seres humanos.

Por fim, agradeço a minha orientadora professora Márcia Andreia Schutz Lirio Piazza por todo apoio, confiança, compreensão e ensinamentos recebidos, sem a qual seria impossível ter concluído este trabalho.

“As coisas que olhos não viram, nem ouvidos ouviram, nem penetraram o coração do homem, são as que Deus preparou para os que o amam”.

(I-Coríntios 2:9)

RESUMO

O presente trabalho monográfico busca explicar a possibilidade de concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador no âmbito trabalhista. A pesquisa motiva-se pela inexistência de norma processual trabalhista que garanta a aplicação deste benefício ao empregador. O empregador é visto como parte essencial da relação de emprego, parte que assume os riscos do empreendimento e da própria relação de trabalho. Assim há ampla divergência jurisprudencial a respeito da gratuidade da justiça ao empregador, posto que, muito embora haja a omissão legislativa a respeito de referida concessão, os princípios da igualdade processual e do acesso a justiça tutelam a aplicação do benefício da justiça gratuita a ambas as partes. O método utilizado para a realização do estudo foi o dedutivo em pesquisa teórica e qualitativa.

Palavras-chave: EMPREGADOR. JUSTIÇA GRATUITA. PROCESSO DO TRABALHO

RESUMEN

Esta monografía pretende dar cuenta de la posibilidad de conceder el beneficio de la justicia gratis para el empleador en el alcance de trabajo. La investigación está motivada por la falta de norma procesal laboral para garantizar la aplicación de este beneficio para el empleador. El empleador se ve como una parte esencial de la relación laboral, que parte asume los riesgos de la empresa y la propia relación de trabajo . Así que existe una amplia jurisprudencia de divergencia con respecto a la gratificación de la justicia para el empleador , ya que, a pesar de que existe una omisión legislativa relativa a la concesión, los principios de igualdad de armas y la justicia iluminado supervisan la aplicación del beneficio de justicia gratuita , tanto partes . El método utilizado para el estudio fue el deductivo en la investigación teórica y cualitativa.

Palabras clave: EMPLEADOR. JUSTICIA GRATIS. PROCEDIMIENTO LABORAL

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	Parágrafo
Art,	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das leis do trabalho
n.º	Número

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A RELAÇÃO DE EMPREGO, O EMPREGADOR E O PROCESSO DO TRABALHO	13
2.1 A relação de emprego e seus aspectos	133
2.2 O empregador como parte elementar da relação de emprego.....	20
2.3 O processo do trabalho e sua evolução hitórica.....	26
3 OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE PROCESSUAL E DO ACESSO À JUSTIÇA COMO GARANTIDORES DA JUSTIÇA GRATUITA	322
3.1 O princípio da igualdade processual.....	322
3.2 O princípio do acesso à justiça.....	344
3.3 a justiça gratuita no processo trabalhista.....	347
4 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 4ª REGIÃO, 5ª REGIÃO, 10ª REGIÃO E 16ª REGIÃO, SOBRE A CONCESSÃO DA JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADOR.....	45
4.1 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	45
4.2 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	48
4.3 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	52
4.4 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	54
4.4 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	57
5 CONCLUSÃO	60
6 REFERÊNCIAS.....	62

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo analisar o instituto da justiça gratuita na esfera trabalhista, especialmente, a possibilidade de sua concessão ao empregador. Propõe-se, assim, a examinar a eficácia dos princípios da igualdade processual e do acesso a justiça na aplicação da gratuidade da justiça no âmbito trabalhista.

A legislação processual trabalhista prevê a concessão da justiça gratuita somente ao empregado, omitindo-se em relação ao empregador. Referida lacuna, possibilita a existência de divergências jurisprudenciais, e consequentemente a insegurança jurídica na justiça do trabalho.

Assim, ante a omissão de norma legal a respeito da justiça gratuita ao empregador, bem como a divergência jurisprudencial existente nos tribunais pátrios, torna-se de muitíssima importância a análise dos julgados dos tribunais regionais do trabalho do país.

Deste modo, o primeiro capítulo do trabalho abordará conceito de relação de emprego e os seus elementos caracterizadores, analisando a figura do empregador como elemento basilar desta relação.

Ainda no primeiro capítulo, realizará um exame sobre a evolução histórica do processo trabalhista, demonstrando-se como ocorreu o aprimoramento da eficácia do processo trabalhista no justo julgamento das demandas decorrentes da relação de emprego.

O segundo capítulo tratará sobre a conceituação os princípios da igualdade processual, princípio que garante às partes terem acesso a armas idênticas no curso do processo, e do acesso a justiça, que tutela não apenas o direito do autor de ingressar com a ação, como também o direito de defesa da parte ré.

Este capítulo analisará também o instituto da justiça gratuita no âmbito geral do processo, bem como na seara processual trabalhista.

Deste modo, o terceiro capítulo da monografia analisará o entendimento jurisprudencial dos tribunais regionais do trabalho pertencentes as cinco regiões do país, sendo realizada a análise dos julgados de um tribunal por região.

Para a realização do presente trabalho monográfico usou-se o método dedutivo em pesquisa teórica e qualitativa, com o emprego de material bibliográfico,

legislativo e jurisprudencial, de forma a abranger tanto os conceitos do direito material, como a aplicação dos princípios processuais na esfera trabalhista, tendo como fundamento os julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª Região, 4ª Região, 5ª Região, 10ª Região e 16ª Região.

A discussão do tema tem sua relevância na importância da eficácia dos princípios processuais, de cunho constitucional, na esfera processual trabalhista, quando esta é indagada a respeito da concessão da justiça gratuita a ambas as partes do processo.

2 A RELAÇÃO DE EMPREGO, O EMPREGADOR E OS ASPECTOS DO PROCESSO DO TRABALHO

2.1 A relação de emprego e seus aspectos

Inicialmente, a relação de emprego é formada a partir do vínculo jurídico formado entre empregado, pessoa física, e empregador, que poderá ser pessoa física, jurídica ou desconstituída de personalidade. De modo que, para a caracterização do vínculo empregatício necessário se faz a presença, na relação, dos requisitos previstos na legislação, pressuposto que com o avançar do estudo serão abordados.

Nesse escopo, ensina Alice Monteiro de Barros, (2013, p. 172), sobre a relação de emprego:

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, de “situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de um sujeição”. Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção). (BARROS, 2013. P. 172).

Logo, é possível dizer que a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, distinguindo-se das demais modalidades de relação de trabalho, tais quais o trabalho eventual, o autônomo, o avulso e o trabalho voluntário. (GARCIA, 2013, p. 135).

Segundo Sérgio Pinto Martins, (2014, p. 48) a relação de trabalho pode ser nomeada também por contrato de trabalho, visto que não trata-se “da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado”.

Nesse ponto, é a lição de Francisco Ferreira Jorge Neto, (2013, p. 266):

Além da presença do dirigismo contratual nas relações individuais de trabalho, como reflexo inarredável da intervenção estatal na regulação desse tipo de contrato, a relação empregatícia denota a situação contratual específica e distinta em relação às demais modalidades contratuais previstas no Direito Civil. Na relação de emprego, o que se tem é uma obrigação de fazer, a qual será executada com subordinação, mediante salário e de forma não eventual, o que a difere, sem dúvida, das demais modalidades contratuais do Direito Civil. (JORGE NETO, 2013, p. 266).

Denota-se que o contrato de trabalho é o pacto de atividade existente entre partes que não contratam um fim, mas sim um meio para a realização de alguma atividade.

Para tanto, Sergio Pinto Martins, (2014, p. 49), conceitua:

O contrato de trabalho é, por conseguinte, um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aqueles que obtêm a referida prestação. Nota-se a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes. (MARTINS, 2014, P. 49)

Conforme a lição do ilustre doutrinador Orlando Gomes, (2008, p. 132), o elemento que distingue o contrato de trabalho dos demais contratos de atividade é o estado de subordinação do empregado ao empregador.

Afirma-se que é da essência do contrato de trabalho a existência de um estado de dependência em que permanece uma das partes, o qual se não verifica, pelo menos tão incisivamente, nos demais contratos de atividade. Essa dependência seria uma peculiaridade do contrato de trabalho, e, por conseguinte, seu traço característico, seu elemento fisionômico, como exprime Barassi. Se pois, em uma relação que tenha por objeto a atividade de uma pessoa, manifesta-se esta situação de dependência de um dos sujeitos para com o outro, o contrato que a informa será desenganadamente de trabalho. (GOMES, 2008, p. 132).

Não obstante, a norma legal no artigo 442 da CLT, (BRASIL, 2015) define o contrato de trabalho como sendo “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Na mesma linha, Alice Monteiro de Barros, (2013, p. 172), explana que além da existência do pacto entre as partes, para a existência do contrato de trabalho, é preciso a presença dos pressupostos legais:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhes são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo. (BARROS, 2013. p. 172)

Assim, observa-se que o artigo 3º da CLT explana os requisitos para a existência da relação de emprego:

Art. 3º considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2015).

Deste modo, a definição de empregado prevista no dispositivo legal acima mencionado traz consigo os elementos definidores da relação de emprego, determinando que o empregado é a pessoa física que presta serviço não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. De outro lado, o artigo 2º, da mesma legislação, complementa o conceito entre os sujeitos da relação de emprego, ao discorrer que cabe ao empregador a assunção dos riscos da atividade econômica. (CAMINO, 2004, p. 186).

Logo, os elementos previstos no artigo 3º da CLT são essenciais para a existência da relação socioeconômica definida como relação de emprego.

Assim, ensina o doutrinador Maurício Godinho Delgado, (2014, 292):

Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes. Também denominados pela mais arguta doutrina jurídica de pressupostos, esses elementos fático-jurídicos alojam-se “na raiz do fenômeno a ser demonstrado”, antecedendo o fenômeno e dele independentemente, embora venham a ser indispensáveis à composição desse mesmo fenômeno. Conjugados esses elementos fático-jurídicos (ou pressupostos) em uma determinada relação socioeconômica, surge a relação de emprego, juridicamente caracteriza. (DELGADO, 2014, p. 292).

Nessa linha, é importante mencionar que os pressupostos para a relação de emprego “são requisitos fático-jurídicos, ou seja, para a verificação de vínculo de emprego no plano dos fatos”. (GARCIA, 2013, p. 186).

Denota-se, portanto, do texto legal, que os elementos caracterizadores da relação de emprego são: a prestação de serviço por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade.

Para a continuação do estudo, é imprescindível o destaque de cada um destes pressupostos da relação de emprego.

Iniciamos, pelo requisito da prestação de serviço por pessoa física, uma vez que só haverá empregado quando este tratar-se de pessoa física.

Não obstante, é o ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento, (2013, p. 173):

Empregado é pessoa física ou natural. Não é possível empregado pessoa jurídica. A proteção da lei é destinada ao ser humano que trabalha, à sua vida, saúde, integridade física, lazer. Não é preciso ressaltar que esses valores existem em função da pessoa natural. Não são bens jurídicos tuteláveis nas pessoas jurídicas. (NASCIMENTO, 2013. p. 173).

Por conseguinte, o pressuposto da subordinação está totalmente interligado com a submissão do empregado em relação ao empregador, posto que deverá acatar as ordens impostas por este e atender suas exigências para a realização do trabalho. Portanto, a subordinação advém do poder de direção do empregador ao empregado. (PRETI, 2010, p. 83).

Verifica-se que a não eventualidade, ou a habitualidade, como alguns doutrinadores preferem, está interligada ao fato de que no contrato de emprego deve existir um pacto de trato sucessivo. Conforme ensina Sergio Pinto Martins, (2014, p. 51).

O contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo. Exige a continuidade da prestação de serviços. Se há eventualidade do trabalho, inexistente contrato de trabalho. Certos contratos se exaurem com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que, entregue a coisa e pago o preço, há o término da relação obrigacional. No contrato de trabalho não é isso o que ocorre, pois há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo. (MARTINS, 2014, p. 51).

Nessa linha, o requisito da não eventualidade concerne a prestação de serviço que é necessária à atividade normal do empregador, expressão que não se confunde com o termo continuidade. De modo que, a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, (2013, p. 209), sabiamente descreve que “mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual. Basta para isso que seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador”.

O requisito da pessoalidade impõe que a prestação de serviço seja realizada por pessoa física específica, ou seja, o contrato de emprego realiza-se com base na prestação de serviço de determinada pessoa física, não podendo o empregado fazer-se substituir por outra pessoa.

Consoante ensina Amauri Mascaro Nascimento, (2013, p. 174).

O contrato de trabalho é ajustado em função de determinada pessoa. Nesse sentido, é que se diz que o contrato de trabalho é intuitu personae. O trabalho com o qual o empregador tem direito de contar é o de determinada

pessoa e não de outra. Assim, não pode o empregado, por sua iniciativa, fazer-se substituir por outra pessoa, sem o consentimento do empregador. Eis o que quer dizer a pessoalidade. Não havendo pessoalidade, descaracteriza-se a relação de emprego. (NASCIMENTO, 2013. p. 174).

O pressuposto da onerosidade incide como um dos mais importantes elementos constitutivos da relação de emprego, visto que não há o que se falar em emprego voluntário. Conforme, lição de Pedro Paulo Teixeira Manus, (2011, p. 53).

O salário é, sem dúvida, o fator de maior importância do contrato de trabalho, pois é em razão dele que o empregado coloca sua força de trabalho à disposição do empregador. Inexistindo pagamento de salário, o empregado não presta serviços. Eis o motivo pelo qual não existe contrato de trabalho gratuito. Diz-se, portanto, que o contrato de trabalho é um contrato oneroso. (MANUS, 2011, p. 53).

Referente, ainda, aos elementos caracterizadores da relação de emprego, extremamente importante é destacar que a exclusividade não é pressuposto para a existência de referida relação jurídica.

Assim, a exclusividade, por si só, não é condição para a existência da relação de emprego, sendo apenas um efeito decorrente da subordinação que o contrato cria para o empregado. De forma que, o fato do empregado laborar sua atividade em mais de um empregador não desconstitui os seus contratos de trabalho, (GOMES, 2008, p. 85).

Deste modo, conceitua Gleibe Pretti, (2010, p. 83).

Imperioso notar, que a exclusividade não é um requisito para a configuração da relação laboral, e não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (artigo 3º, parágrafo único da CLT) e por derradeiro, não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (artigo 6º da CLT). (PRETTI, 2010, p. 83).

Definido o conceito de relação de emprego, bem como dos requisitos para a sua existência, faz-se importantíssimo discorrer sobre as teorias da natureza jurídica do contrato de trabalho, visto que são essas que definiram as obrigações entre as partes.

Nesse ponto, verifica-se a existência na doutrina de diversas teorias acerca da natureza jurídica, destacando-se entre elas duas como as principais, são elas a teoria contratualista e a teoria acontratualista.

No que tange a teoria contratualista, ensina Sérgio Pinto Martins, (2014, p. 49) que esta teoria endente “a relação entre empregado e empregador um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para a sua formação. Há portanto, um ajuste de vontades entre as partes”.

Não obstante, conceitua Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2013, p. 136):

Prevalece, na doutrina a orientação de que se trata de vínculo de natureza contratual, pois a manifestação de vontade, dando origem ao vínculo de trabalho, e possibilitando a sua manutenção, pode se apresentar de forma expressa ou mesmo tácita. A liberdade de trabalho, assim, deve ser garantida como preceito fundamental. (GARCIA, 2013, p. 136).

Deste modo, para a teoria contratualista a relação de emprego possui natureza jurídica contratual, posto constituir-se da vontade essencial das partes à configuração desta relação. Existindo, portanto liberdade e vontade das partes na confecção do vínculo, sendo esta liberdade e vontade que distingue o trabalho empregatício das demais formas de trabalho, tais quais, trabalho escravo e servis, (DELGADO, 2014, p. 304)

Por sua vez, a teoria acontratualista nega a vontade consciente das partes na constituição da relação de emprego, reduzindo ao extremo a autonomia das partes.

Desta forma, ensina Sérgio Pinto Martins, 2014, p. 49:

A teoria acontratualista sustenta que o trabalhador incorpora-se à empresa, a partir do momento em que passa a trabalhar para o empregador. Entende que inexistente autonomia de vontade na discussão das cláusulas contratuais. A empresa é uma instituição, que impõe as regras aos trabalhadores, como o que ocorre com o Estado e o funcionário público. O estatuto prevê as condições do trabalho, mediante o poder de direção e disciplinar do empregador. Na verdade, o trabalhador entraria na empresa e começaria a prestar serviços, inexistindo a discussão em torno das cláusulas contratuais. (MARTINS, 2014, p. 49)

Para a corrente acontratualista inexistente a expressa vontade entre as partes, principalmente a do empregado, “os acontratualistas reduzem a quase nada a vontade do empregado, estruturando a sua tese no que chamam de “fato de trabalho” e no “dever de fidelidade” do obreiro”, (GENRO, 1994, p. 91).

Nessa linha, concluiu Francisco Ferreira Jorge Neto, (2013, p. 266), acerca da inexistência da vontade do empregado na constituição da relação de emprego:

Na relação de trabalho, o ponto de destaque está na assertiva de que a relação jurídica empregatícia é uma situação jurídica objetiva. Vale dizer, o simples fato da prestação de serviços (relação fática) é mais do que suficiente para se ter uma relação jurídica empregatícia, gerando, assim, direitos e obrigações na órbita jurídica do empregado e do empregador. Não se indaga a respeito de um ato de vontade. O empregado está inserido no universo da empresa. (JORGE NETO, 2013, p. 266).

Muito embora a teoria acontratualista negue a existência da vontade entre as partes no surgimento da relação de emprego, observa-se que a vontade um dos principais elementos constitutivos do contrato de trabalho.

Nesse sentido, é o ensinamento de Gleibe Pretti, (2010, p. 57):

Como todo negócio jurídico, o contrato de trabalho deve respeitar as condições previstas no artigo 104 do Código Civil brasileiro que exige agente capaz, objeto lícito e possível, determinado ou indeterminado e forma prescrita ou não defesa em lei. Será considerado nulo o ato jurídico quando for ilícito ou impossível seu objeto (artigo 166, II, CC). (PRETTI, 2010, p.57)

Não obstante discorre o artigo 104 do Código Civil sobre a validade do negócio jurídico:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I - agente capaz;
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Denota-se, portanto, que além dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, para que o contrato de emprego exista é primordial a “manifestação de vontade (consenso), partes (empregado e empregador), objeto (prestação de serviço subordinado) e uma forma”, conforme o ensinamento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2013, p. 147).

Uma vez já elucidados o conceito da relação de emprego, seus requisitos caracterizadores, sua natureza jurídica e os elementos constitutivos do contrato de trabalho, indispensável se faz explanar acerca da extinção do contrato de emprego.

Nessa linha, Francisco Ferreira Jorge Neto, (2013, p 743), discorre:

O modo usual da extinção do contrato de trabalho é a sua execução. Pelo cumprimento natural e espontâneo das obrigações assumidas pelas partes (empregado e empregador), a relação jurídica, por eles avençada, deixa de existir. Contudo, por vezes, o contrato se extingue por causas supervenientes à sua formação e que não são previstas como normais para o término da relação jurídica. (JORGE NETO, 2013, p. 743).

Destarte, são diversas as causas extintivas do contrato de trabalho, destacando-se entre elas como as mais comuns; o termo final do prazo; a morte; força maior; a aposentadoria; a demissão; a despedida indireta; a despedida e a justa causa, (MAGANO, 2003, p. 78).

Discorridos sobre todos os fatores que envolvem o conceito e a existência da relação de emprego, Maurício Godinho Delgado, (2014, p. 291), resume:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sóciojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. (DELGADO, 2014, p. 291).

Por fim, diante de todo o exposto, conclui-se a relação de emprego é um conjunto de fatores com requisitos caracterizadores e elementos constitutivos, sem os quais inexistente, podendo ainda ser extinta a qualquer tempo, pelo acordo entre as partes ou unilateralmente. Observa-se, assim que as partes que configuram a relação de emprego são primordiais para a sua existência, destacando-se a figura do empregador, cujo conceito será explanado no próximo tópico.

2.2 O empregador como parte elementar da relação de emprego

Como discorrido no tópico anterior à relação de emprego é composta por sujeitos de direito, quais sejam o empregado e o empregador. De modo que, para a continuidade do estudo, torna-se imprescindível a análise do conceito de empregador.

Inicialmente cumpre destacar que o empregador possui demasiada importância na relação de trabalho, visto que sem a sua presença esta inexistente.

Assim, Pedro Paulo Teixeira Manus, (2011, p. 64) descreve a importância do empregador:

Para a existência do contrato de trabalho é essencial a figura do empregador, da mesma forma que a figura do empregado. Assim porque é o contrato de trabalho uma relação bilateral, que exige, para a sua configuração, os dois protagonistas, um em cada polo desta mesma relação. Ausente qualquer um deles, inexistente contrato de trabalho. (MANUS, 2011, p. 64).

Não obstante, ressalta-se que “para existir a figura do empregado é indispensável que, no outro extremo da relação jurídica, esteja o empregador”, consoante ensinamento de Mozart Victor Russomano, (2004, p. 84)

O conceito legal de empregador encontra previsão no artigo 2º, *caput*, da CLT, sendo empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 2015).

Denota-se, que o legislador apontou a empresa como principal empregador, posto que reúne um número maior de empregados, possuindo um importante papel na economia de produção e na prestação de serviços, (NASCIMENTO, 2013, p. 224).

Portanto, em regra, tem-se a pessoa jurídica, empresa, como empregador.

Diante da descrição de empregador como empresa feita pela CLT, cuidou a doutrina de definir empresa para o contrato de trabalho, de modo que dividiu-se em correntes que a definem como sujeito de direito, outras que a entendem como objeto de direito, e ainda, a mais abrangente, que a considera como atividade profissional do empregador.

Segundo os ensinamentos de Carmen Camino, (2004, p.214), o contrato de trabalho está vinculado com o titular da empresa no momento da sua realização e não com a empresa pessoa jurídica, uma vez que a empresa seria objeto de direito e não sujeito de direito.

A relação de emprego estabelece-se com a pessoa física ou jurídica que estiver na titularidade da empresa quando da admissão do empregado, pela elementar razão de que uma empresa não é sujeito de direitos e obrigações. Da mesma forma, a execução dos serviços dar-se-á sob o comando de alguém, pessoa física ou jurídica, titular da empresa ou preposto deste. (CAMINO, 2004, p. 214).

Nesse entendimento, ainda que a legislação trabalhista considere a empresa como empregador, essa não poderia figurar como tal, posto que “em termos técnicos, seria a atividade econômica organizada, não apresentando personalidade jurídica para figurar num dos polos da relação jurídica de emprego”, conforme entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2013, p. 300).

Nesse mesmo sentido, Octavio Bueno Magano, (2003, p. 20), explana:

Uma empresa deve, segundo as concepções modernas, ser definida como centro de decisão capaz de adotar estratégia econômica autônoma. Esta definição. Além de desvincular o conceito de empresa do lugar de combinação dos fatores de produção, possui, ainda, o mérito de a emancipar da figura do proprietário, porquanto uma empresa bem gerida sobrevive geralmente ao seu fundador, não guardando, necessariamente, os mesmos objetivos que a determinaram sua criação. (MAGANO, 2003, p. 20).

A empresa não seria o empregador, posto que não se configura como sujeito de direitos no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, empregador é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que seja titular da empresa, (DELGADO, 2014, p. 291).

Portanto, conforme o entendimento destes doutrinadores, resume Mozart Victor Russomano, (2004, p. 84), que “o empregador, realmente, é o empresário e, não, a empresa”.

Por outro lado, Amauri Mascaro Nascimento, (2013, p. 689), em sua lição conceitua que para o Direito do Trabalho a empresa é a organização que possui empregados, e que, portanto, precisa cumprir com suas finalidades econômicas e sociais.

A empresa, sob o ângulo trabalhista, interessa apenas de um modo: como a organização que tem empregados e que portanto deve cumprir não apenas fins econômicos mas também sociais, com o que se incluem, entre as matérias de que se ocupam os juslaboralistas, as relações entre o empregado e os superiores hierárquicos, a estrutura da empresa para atender a essas relações, a representação dos trabalhadores, a participação dos trabalhadores na administração, nos lucros ou no capital, os poderes de que é investido o empregador etc. (NASCIMENTO, 2013, p. 689).

Segundo esse entendimento, a figura do empregador é constituída pela empresa e não por seus titulares, diretores ou sócios, visto que estes apenas agem em nome da empresa, praticando poderes de gestão do negócio, já que a empresa, como pessoa jurídica que é, por si só, não pratica atos jurídicos ou fáticos, (MANUS, 2011, p. 65).

Assim, sabiamente Gustavo Filipe Barbos Garcia, (2013, p. 300), ensina:

No âmbito da Consolidação das leis Trabalhistas, o empregador é considerado como a própria empresa. Esta previsão é objeto de crítica por parte da doutrina, justamente porque a empresa, como mencionado, em termos técnicos, seria a atividade econômica organizada, não apresentando personalidade jurídica para figurar num dos polos da relação jurídica de emprego. (GARCIA, 2013, p. 300).

Com o exposto, imprescindível é destacar que o Estatuto do trabalhador rural sanou a dúvida sobre o conceito de empregador, ao estabelecer em seu artigo 3º, que empregador tanto pode ser uma pessoa física quanto uma pessoa jurídica:

Art. 3ª Considera-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com o auxílio de empregados. (BRASIL, 2015).

Para a continuidade deste estudo, entende-se que a empresa, na medida de pessoa jurídica, não pratica atos da vida jurídica, sendo apenas uma organização econômica, necessitando de alguém que a gerencie e tome decisões em seu nome, razão pela qual adota-se a teoria que a empresa é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que seja titular, sócio ou dirigente desta organização, assumindo os seus riscos.

Superado o conceito de empresa para o direito do trabalho, observa-se que artigo 2º da Consolidação das leis trabalhistas, em seu §1º, amplia o conceito de empregador, equiparando algumas figuras a aquele.

Art. 2º [...]

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Diante da previsão legal do dispositivo acima declinado, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, (2013, p. 301), explica que o conceito de empregador não restringe-se a empresa, contemplando também a pessoa física, bem como aqueles que não exercem atividade com fins lucrativos.

Observados os aspectos acima, mesmo definindo-se o empregador como empresa, cabe asseverar ser possível existir empregador que não apresenta os elementos da empresa, sem exercer atividade econômica, ou que não tenha atividade com fins lucrativos, mas que, mesmo assim, precisa contratar empregado. (GARCIA, 2013, p. 301).

Deste modo, para Gleibe Pretti, (2010, p. 128), “empregador é a pessoa física ou jurídica, que assumindo os riscos da atividade econômica assalaria, admite e dirige os funcionários, pode ou não ser um ente dotado de personalidade jurídica”.

Denota-se, que a pessoa física é uma importante figura nos pequenos

empreendimentos, estando a frente de pequenas empresas, bem como nas relações de emprego no âmbito doméstico.

No mundo moderno, a pessoa física possui cada vez menor relevância como sujeito de atividade econômica e, pois, como sujeito do contrato de trabalho. É, porém, a figura dominante nos pequenos empreendimentos, na atividade rural e no âmbito doméstico. (MAGANO, 2003, p. 20).

Nesse sentido, admite-se dizer que os profissionais liberais também equiparam-se ao empregador, na medida que associado a outro profissional ou não, contrata pessoas físicas para exercerem funções que auxiliam no exercício de sua atividade. Conforme explana Orlando Gomes, (2008, p. 105).

Os profissionais liberais ocupam um lugar à parte como empregadores. Um escritório de advogado ou um consultório médico quando se organizam sob a forma de sociedade, como até hoje se conhecem exemplos no país e fora dele, constituem-se em forma de empresa. O mesmo se verifica com engenheiros quando se associam, exclusivamente, para realizar projetos e planos, que outros executam. Entretanto, se o profissional liberal é a pessoa física que exerce sua profissão como um ou dois empregados no seu escritório ou consultório, não se forma uma empresa de modo algum. (GOMES, 2008, p. 105).

Explanado os diversos conceitos de empregador, é verificado que o empregador sempre será caracterizado como o sujeito subordinante, que dispõe da força do empregado, que dirige, orienta, fiscaliza e adapta a prestação de serviço do empregado às necessidades da empresa, possuindo o poder diretivo e disciplinar, (CAMINO, 2004, p. 233).

Sem embargo, Francisco Ferreira Jorge Neto, (2013, p. 316), sabiamente ensina:

É o empregador quem estabelece os salários, as tarefas, o horário, os encargos e como os serviços devem ser desempenhados. Possui o poder diretivo sobre a prestação dos serviços, o qual reflete as faculdades de controle, de fiscalização e de punição quanto às atividades de seus empregados. Claro que isso não significa a possibilidade de o empregador alterar situações já constituídas ou deixar de observar preceitos legais (leis, acordos, etc). (JORGE NETO, 2013, p. 316).

Observa-se, ainda, que além do poder diretivo da relação de emprego, cabe ao empregador assumir os riscos econômicos da atividade da empresa.

Nesse sentido, é a lição de Nelson Godoy Bassil Dower, (p. 7/8):

Há de ser ter em mira que, pela definição legal transcrita anteriormente, art. 3º da CLT, o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica, ou seja, é ele quem auferir os lucros resultantes da atividade do empregado, bem como deve arcar com os prejuízos no negócio. Enfim, os riscos da atividade econômica é assumido integralmente pelo empregador. Em contrapartida, confere-lhe a lei o poder de comando, dirigindo o empregado na prestação de serviço. Alias, esse poder de comando, como vimos, é a fonte de subordinação hierárquica do empregado ao empregador. (DOWER, 7/8).

É o empregador quem assume os riscos econômicos do empreendimento, suportando-os com exclusividade, independentemente das vicissitudes que o negócio possa enfrentar. Inclusive há de se destacar, que as dificuldades econômicas sofridas pelo empregador não o exime de manter com as prestações salariais do empregado, bem como da mora advinda do atraso do pagamento desta prestação, (CAMINO, 2004, p. 186).

Não obstante, a responsabilidade do empregador abrange desde os riscos econômicos da atividade do empreendimento, até os riscos advindos da prestação de trabalho, posto que cabe ao empregador a indenização pelos acidentes de trabalho sofridos pelo empregado, ainda que a prestação de serviço não tenha finalidade econômica para o empregador. Consoante ensina Maurício Godinho Delgado, (2014, p. 419).

O texto da CLT parece limitar a alteridade apenas aos riscos tipicamente empresariais – e não aos riscos de correntes da própria existência do contrato de trabalho e de seu cumprimento. É que o art. 2º, caput, do diploma consolidado fala em riscos da atividade econômica, no mesmo preceito em que define empregador como empresa. Não obstante essa aparência, a interpretação lógico-sistemática e teleológica da ordem trabalhista indica que se impõe, juridicamente, ao empregador também os riscos do trabalho prestado, ainda que este não tenha intuito econômico para seu tomador (caso do trabalho doméstico). (DELGADO, 2014. P. 419).

Desta forma, empregador é todo aquele que independentemente de sua personalidade jurídica, ou falta desta, assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação de serviço do empregado.

Na realidade, em termos mais científicos, doutrinariamente, pode-se dizer que empregador é toda pessoa jurídica, pessoa natural ou ente despersonalizado que contrate empregado, mantendo relação jurídica com este, ou seja, todo ente que se utilize de empregados para a realização de seu objetivo social. (GARCIA, 2013, p. 301).

Por fim, entende-se que a figura o empregador é toda pessoa física,

jurídica ou ente despersonalizado, que admite, assalaria, dirige, comanda e assume os riscos do empreendimento e da prestação de serviço, sendo parte primordial para a constituição da relação de emprego, bem como parte essencial no processo trabalhista.

2.3 Do processo do trabalho e sua evolução história

A intervenção do estado na resolução dos conflitos advindos das relações de trabalho é anterior a criação do direito material do trabalho, posto que a relação de trabalho era tida como relação civil, não cabendo a intervenção do Estado.

Nesse sentido, aponta Wagner D. Giglio, (1997, p. 2):

Ora, como processo, em sentido amplo, significa sequencia ordenada e predeterminada de atos destinados a compor litígios, as primeiras medidas estatais tomadas nesse sentido marcaram o nascimento do Direito Processual do Trabalho. Ressalte-se, como curiosidade, que o processo trabalhista nasceu antes de existir um Direito Material do Trabalho. (GIGLIO, 1997, p.2).

Em consonância, o processo trabalhista é a ciência jurídica que regulamenta a aplicação do direito do trabalho, gerando normas regulamentadoras das formas de resolução de conflitos, bem como da atividade jurisdicional do juiz na justiça trabalhista, do comportamento das partes, e todos os demais procedimentos inerentes a seara trabalhista. (ALMEIDA, 2002, p. 15).

Sendo o processo do trabalho uma ciência regulamentadora da solução dos conflitos, estando inerentes à ele diversos princípios do processo em geral, e da esfera trabalhista. Não obstante, como princípios do processo em geral destaca-se o princípio do Acesso à Justiça e o princípio da Isonomia das Partes como princípios basilares da relação processual.

Destarte, para um estudo aprofundado sobre a relação processual trabalhista se faz necessário abordar, primeiramente, a evolução do processo do trabalho da história humana, e em continuidade as normas e princípios que encontram-se vinculadas à ele.

O processo do trabalho surge a partir da modificação das formas de trabalho, vez que a primeira forma de trabalho é a escravidão, onde o trabalhador era tratado como propriedade (coisa), posteriormente tem-se o período da servidão

feudal, chegando-se as corporações de ofício, (ZAINAGHI, 2013, p. 15).

A primeira forma de trabalho que a humanidade conheceu foi a escravidão. Nesta, o trabalhador não era tido como ser humano, mas sim como “coisa”; podia ser vendido, morto, trocado. Após a escravidão veio a servidão, em que o prestador de serviços já era reconhecido como pessoa, ficando, todavia, preso às terras do senhor feudal. Uma terceira forma de trabalho foram as corporações de ofício. Estas eram compostas pelos mestres, que detinham o conhecimento de um determinado ofício; pelos companheiros, que eram auxiliares dos mestres; e pelos aprendizes, jovens que ingressavam nas corporações com o intuito de aprender o ofício. (ZAINAGHI, 2013, p. 15).

Deste modo, é na Revolução Industrial que tem-se o início da intervenção do Estado na resolução dos conflitos oriundos do trabalho, posto que a utilização de máquinas na produção desencadeou uma onda de desemprego, aumentando a mão de obra disponível, e consequentemente a diminuição dos salários dos trabalhadores. Aqui, ocorreram os primeiros conflitos trabalhistas, com as paralizações na produção, as greves, onde os trabalhadores reivindicavam melhores condições de trabalho, (MARTINS, 2013, p.2).

Assim, Pedro Paulo Teixeira Manus, (2011, p. 8), examina a transformação ocorrida nas formas de trabalho com o advento das máquinas na produção:

[...] é que a introdução da máquina no processo industrial cria, por meio daquelas enormes concentrações de trabalhadores em redor na própria máquina, a figura do assalariado e, juridicamente, instaura-se o princípio da ampla liberdade de contratação, sem qualquer limite à vontade das partes. Afirma ainda que, embora o indivíduo continuasse a ser solicitado ao trabalho, não mais importavam sua capacidade pessoal e sua habilidade, que eram fundamentais ao artesanato. [...] Com essa nova realidade, o trabalhador passou a se encontrar em evidente desigualdade perante o patrão, além de socialmente perder a importância de que desfrutava até então como profissional. (MANUS, 2011, p 8).

Por conseguinte, é nesse momento que nasce a intervenção do Estado na solução dos conflitos trabalhistas, vez que com a paralização na produção eram recolhidos menos impostos.

A primeira forma de resolução de conflitos determinada pelo Estado foi a conciliação obrigatória, onde as partes eram obrigadas a chegarem a um consenso, sendo obrigadas a se conciliarem. Com o insucesso da conciliação obrigatória, passou-se a fase de mediação, onde o Estado estabelecia um mediador para participar das negociações. Em um, terceiro momento, ao invés de estabelecer um

mediador, passou a indicar um arbitro para julgar a discussão das partes. Assim, de forma tímida, nasce o Direito Processo Trabalhista como forma de resolver os conflitos trabalhistas. (GIGLIO, 1997, p. 2).

Entretanto, tem-se na idade média, na França mais exatamente, a primeira constituição de conselhos para solucionar as questões de âmbito trabalhista os chamados *Conseils de Prud'hommes*.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins, (2013, p. 3), conceitua a expressão *Conseils de Prud'hommes* como “conselho de homens prudentes, sisudos ou íntegros, de alguma sabedoria, que são versados em certa matéria”, portanto, a palavra *Prud'homme* era conferida aos juízes dos tribunais, aos peritos, e ainda aos servidores municipais.

Os conselhos *Prud'hommes* tiveram início no ano de 1426, surgindo inicialmente para a resolução de pequenas desavenças entre comerciantes e fabricantes de seda, e posteriormente estendendo-se para os conflitos entre industriais e operários. Foram extintos no ano de 1776, visto a ideia de supremacia da liberdade do homem e da não intervenção do estado. (MARTINS, 2013, p. 3).

Nesse sentido, discorre Domingos Sávio Zainahi, (2013, p. 16):

Na França surgiram ainda, na Idade Média, os *conseils de prud'hommes* (conselhos dos homens prudentes, sábios, íntegros), que datam do ano de 1426, sendo extintos em 1776, ressurgindo em 1806. Eram constituídos de empregadores, tendo atribuições para solucionar, definitivamente, as questões trabalhistas até certo valor. Este conselho existe até hoje naquele país, com variações de denominações, mas com a mesma finalidade, ou seja, de tentar conciliar as partes. (ZAINAGHI, 2013, p. 16).

Todavia, a evolução do Direito Processual Trabalhista não ocorreu de forma uniforme em todos os países, ao passo que na França os primeiros conselhos para a resolução de conflitos trabalhistas foram criados em 1426, no Brasil somente em 1907 surgiram os primeiros órgãos chamados de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, que apesar de previstos pela Lei n.º 1.637, de 5-11-1907, nunca foram implantados.

Os conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem foram as primeiras organizações previstas para conhecer e resolver as controvérsias trabalhistas no Brasil. Estes Conselhos foram criados pela Lei n.º 1.637, de 5 de novembro de 1907, mas não chegaram a ser implantados. (ALMEIDA, 1993, p. 7).

Diante da não implantação dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, é em 1922, em São Paulo com a criação dos Tribunais Rurais que acontece a primeira formação de um órgão solucionador dos conflitos trabalhistas.

Em 1922, são criados os Tribunais Rurais em São Paulo pela Lei n.º 1.869 de 10 de outubro, compostos pelo juiz de direito da comarca e de dois outros membros. Um deles era designado pelo locador de serviço (trabalhador) e o outro pelo locatário (fazendeiro). As controvérsias resolvidas eram principalmente de salários, mas também decorrentes da interpretação e execução de contratos de serviços agrícolas, até o valor de “quinhentos mil réis. (MARTINS, 2013, P. 12).

Apenas em 1932 que surgem as Comissões Mistas de Conciliação “tanto para a solução dos conflitos coletivos quanto para os individuais. Para estes últimos surgem, nesse mesmo ano, as Juntas de Conciliação e Julgamento”. como explica Domingos Sávio Zainaghi, (2013, p. 18).

As Comissões Mistas de Conciliação eram órgãos da esfera administrativa, sendo que suas decisões só podiam ser executadas na justiça comum. Só eram legitimados, por lei, a ingressarem com reclamação os trabalhadores sindicalizados.

Complementa Lúcio R. de Almeida, (1993, p. 7):

Como ocorrera com os Tribunais Rurais, foi precaríssimo o funcionamento desses órgãos, por não ter autonomia, uma vez que as suas decisões podiam ser avocadas pelo Ministro do Trabalho da Indústria e do Comércio, em grau de revisão, com amplíssimo efeito devolutivo e suspensivo, além de a execução se processar na Justiça comum; os Juízes não detinham as garantias, pois eram demissíveis “ad nutum”. (ALMEIDA, 1993, p. 7).

Deste modo, as Comissões mistas possuíam somente a competência de conciliação, não possuindo a competência para julgar os dissídios coletivos. Assim, era o Conselho Nacional do Trabalho quem julgava os conflitos coletivos, possuindo caráter de tribunal arbitral, prolatando decisões irrecorríveis. (MARTINS, 2013, p. 14).

Há de se destacar que a primeira Constituição Federal a mencionar a Justiça do Trabalho foi a Constituição de 1934, que previa em seu artigo 122 a instituição da Justiça Trabalhista:

Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. (BRASIL, 1934).

Apesar da previsão constitucional, o entendimento doutrinário permaneceu no sentido de que a natureza jurídica da Justiça do Trabalho continuava a ser administrativa e não jurisdicional, posto que não se aplicava à ela as normas contidas no Capítulo IV do Título I que discorriam a cerca do Poder Judiciário. (ALMEIDA, 1993, p.8).

Por conseguinte, a Constituição de 1937 também trazia no texto de seu artigo 139, a Justiça do Trabalho como órgão administrativo e conciliador dos conflitos advindos entre empregados e empregadores, entretanto, estabelecia que a regulamentação desta se daria por lei específica à qual não se adotavam as prerrogativas da justiça comum.

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. (BRASIL, 1937).

Somente através do Decreto-Lei n.º 1.237, de 02/05/1939, posteriormente regulamentado pelo Decreto n.º 6.596, de 12/12/1940, que a justiça trabalhista ganhou autonomia frente a justiça comum e o poder executivo, exercendo função jurisdicional, mas não pertencendo ainda ao poder judiciário.

Conforme Sergio Pinto Martins, (2013, p.14), “a partir dessa data as decisões da Justiça do Trabalho poderiam ser executadas no próprio processo, sem necessidade de ingresso na Justiça Comum”.

Verifica-se que já o Decreto-Lei n.º 1.237/39, estabelecia a aplicação dos princípios gerais do direito na Justiça Trabalhista em matéria que houvesse omissão desta.

Art. 94 Na falta de disposição expressa de lei ou de contrato, de decisões da Justiça do trabalho deverão fundar-se nos princípios gerais do direitos especialmente do direito social, e na equidade. harmonizando os interesses dos litigantes com os da coletividade, de modo que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça, sobre o interesse, publico. (BRASIL, 1939).

Nesse escopo, é em 1º de maio de 1941 que a Justiça do Trabalho é

instalada, com oito Conselhos Regionais, e 36 juntas, que começaram a funcionar no dia seguinte, todavia, a justiça do trabalho ainda não integralizava o poder judiciário. (MARTINS, 2013, p. 15).

Deste modo, é com a Constituição de 1946 que a Justiça do trabalho passa a integrar o poder judiciário, entretanto, em decisão anterior à Constituição o STF já deferia a justiça do trabalho a natureza jurídica, conforme André Luiz Paes de Almeida, (2015, p. 4), “a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário só veio a ocorrer com a Constituição Federal de 1946, em seu art. 94”.

Sem embargo, Sergio Pinto Martins, (2013, p. 16), conceitua:

O Decreto-Lei n.º 9.797, de 9-9-46, antecipou-se à Constituição de 1946 já conferindo aos juízes togados trabalhistas as garantias inerentes à magistratura, ou seja: inamovibilidade, irredutibilidade de vencimentos e vitaliciedade, além de ingressarem na carreira por meio de concurso de títulos e provas, havendo critério de promoção, alternadamente, por antiguidade e merecimento. (MARTINS, 2013, p. 16).

As demais leis, posteriores a Constituição de 1946 ou repetiram seu enunciado, ou tratavam de organizar a estrutura da justiça do trabalho, toma-se como exemplo o Lei n.º 5.584/70 que trata da concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça Trabalhista, vigente até a atualidade.

Destarte, a Carta Magna de 1988 praticamente repercutiu as normas das Constituição anteriores a cerca da Justiça do Trabalho.

Todavia, a emenda constitucional que alterou a redação do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, ampliou a competência da Justiça do trabalho.

Nesta linha, André Luiz Paes de Almeida, (2015, p. 17), discorre “o art. 114 da CF/88 foi alterado pela EC 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do trabalho, já que a CLT só fazia menção ao pequeno empresário”.

Denota-se, que no decorrer dos anos houve o aprimoramento da eficácia do processo trabalhista, visto a sua importância no ordenamento jurídico como meio de resolver as lides provindas das relações de emprego. De modo, que diversos mecanismos foram criados para tutelar o direito das partes do contrato de emprego e garantir a igualdade de armas no curso do processo.

3 OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE PROCESSUAL E DO ACESSO À JUSTIÇA COMO GARANTIDORES DA JUSTIÇA GRATUITA

3.1 O princípio da igualdade processual

Primeiramente, cabe destacar que ao Direito processual trabalhista estão inerentes todas as normas e princípios da teoria geral do processo, numa forma de torná-lo devidamente eficaz em suas lacunas, (MARTINS, 2013, p. 29).

Neste norte, ensina Sérgio Pinto Martins, (2013, p. 29):

O Direito Processual é o gênero do qual são espécies o Direito Processual Penal, Direito Processual Civil e o ramo mais recente é o Direito Processual do Trabalho. Muitos conceitos como de ação, autor, réu, exceção, reconvenção, recurso, são trazidos do âmbito do Direito Processual e empregados ao processo do trabalho, com suas devidas adaptações. Utiliza-se assim, da teoria geral do processo no processo do trabalho. Na omissão da CLT, aplica-se o direito processual comum o CPC (art. 769 da CLT), a lei de mandado de segurança (Lei nº 12.016/09), a Lei nº 7.347/85 (ação civil pública). (MARTINS, 2013, p. 29).

Nesse escopo, com a aplicação do instituto da gratuidade da justiça no processo trabalho, inclui-se, por consequência, a aplicação dos princípios da Igualdade Processual, princípio decorrente da teoria geral do processo.

Denota-se, que o princípio da isonomia entre as partes, ou igualdade, está inserido no processo como um dos princípios elementares para o justo julgamento da lide.

Nessa linha, ensina Alexandre Freitas Câmara, (2013, p. 49):

Primeiro entre os corolários do devido processo legal é, sem sombra de dúvida, o princípio da igualdade, também chamado princípio da isonomia. Consagrado na Constituição da República no caput do seu art. 5º, através da tradicional fórmula de enunciar que “todos são iguais perante a lei”, o princípio da isonomia tornou-se verdadeira obsessão legislativa no Brasil. O legislador, a todo momento, sente-se obrigado a enunciar uma igualdade que não precisava ser reafirmada, uma vez que está expressa com garantia fundamental na Constituição. (CÂMARA, 2013, p. 49).

Este entendimento provém do conceito de que o processo judicial é uma batalha entre as partes e que, portanto, devem ser concedidas as mesmas possibilidades e instrumentos a ambas, a fim de que possam discutir os seus direitos, seja ajuizando a respectiva ação ou até mesmo defendendo-se, (DIDIER

JÚNIOR, 2013, p. 69).

Igualmente nessa linha, Cassio Scarpinella Bueno, (2011, p. 165), compara o processo judicial a um jogo onde para as partes devem ser garantidas as mesmas chances, estando disponíveis armas idênticas:

É tradicional descrever o princípio da isonomia com o nome, bastante eloquente do significado da norma, “paridade ou igualdade de armas”. Esta forma de tratar do princípio evidencia bastante bem a necessidade de oferecimento de iguais oportunidades aos litigantes ao longo do processo. Não há como conceber, nestas condições, instrumentos processuais não uniformes, não iguais, não equivalentes para as partes. (BUENO, 2011, p. 165)

Deste modo, sendo o processo um jogo, deverá ser um jogo equilibrado, onde todas as partes possuam as mesmas chances de êxito, pois, somente assim será assegurado a vitória a quem realmente é o titular do direito, (CÂMARA, 2013, p. 50).

Não obstante, o legislador e juiz devem se atentar para que seja respeitada a igualdade entre as partes no curso do processo, tanto no momento da confecção da legislação, bem como na sua aplicação. Conforme explica Marcus Vinicius Rios Gonçalves, (2013, p. 44):

No processo, o legislador e o juiz devem atentar para que seja respeitada a igualdade entre os litigantes. Cumpre ao legislador instituir normas que procurem mitigar as desigualdades porventura existentes entre as partes. Como exemplo de atenção ao princípio da isonomia pode-se citar a Lei de Assistência Judiciária, que permite àquele que não tem condições econômicas valer-se de assistência jurídica gratuita. (GONÇALVES, 2013, p. 44).

Nesse sentido, a garantia de igualdade no tratamento das partes litigantes “é indispensável para a garantia de um julgamento imparcial, e a sua ausência gera a nulidade do processo a partir do momento em que não se observou o tratamento igualitário”, consoante lição de Júlio Cezar Bebbber, (1997, p. 76).

De acordo, com o princípio da igualdade processual os litigantes processuais devem receber um tratamento idêntico no curso do processo, devendo estar disponíveis à eles as mesmas armas de combate, para que possam lutar em pé de igualdade, sem benefícios maiores a um do que a outro. A isso é dado o nome de paridade de armas, (DIDIER JÚNIOR, 2013, p. 69).

Logo, deve o juiz, como julgador da lide, garantir aos litigantes acesso a

oportunidades, direitos e prazos idênticos.

O juiz deve conduzir o processo de maneira tal que garanta a igualdade das partes, dando-lhes as mesmas oportunidades de manifestação, e decidindo a questão posta em juízo de forma que assegure a isonomia. A busca da igualdade substancial vai exigir do julgador que, muitas vezes, seja mais tolerante com um dos litigantes, desde que observe o desequilíbrio econômico ou técnico entre eles. (GONÇALVES, 2013, p. 45).

Ressalte-se novamente que pelo fato de o processo judicial ser equiparado a um jogo as partes deve ser garantido o acesso as armas iguais:

Já foi dito que o processo é um jogo. Que seja ao menos um jogo equilibrado, em que ambas as partes têm as mesmas chances de êxito, o que assegurará o sucesso a quem seja efetivamente titular de um posição jurídica de vantagem. (CÂMARA, 2013, p. 50)

Assim, a isonomia garantida pela legislação não restringe-se somente a parte, pois “a igualdade das partes está diretamente ligada não só ao procedimento da parte mas também ao procedimento do Juiz, que não poderá proteger esta ou aquela parte”, de acordo com a lição de Francisco Antonio de Oliveira, (2000, p. 144).

Desta forma, a aplicação do principio da isonomia entre as partes é relevante no curso do processo judicial, principalmente no curso do processo do trabalho.

O princípio é de vital importância para o legislador, uma vez que lhe determina o modo de elaboração das leis, as quais devem contemplar “iguais disposições” – os mesmos ônus e as mesmas vantagens – situações idênticas. (BEBBER, 1997, p. 71).

Portanto, observa-se que o principio da igualdade das partes é fundamental para que haja um justo julgamento da lide, posto que sem a aplicação de referido princípio o Estado estará se omitindo do dever de garantir as partes do processo judicial o acesso às mesmas armas de combate. Não distante deste princípio, está o princípio do acesso à justiça, cuja aplicação é também de total relevância.

3.2 O princípio do acesso à justiça

O princípio do acesso à justiça é uma garantia constitucional, com previsão legal contida no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988. Sua aplicação é imprescindível em todas as etapas processuais, posto que visa garantir o acesso a justiça na fase pré-processual, no curso do processo e após o julgamento da demanda.

A previsão constitucional de que a lei não poderá excluir da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça de lesão a direito (art. 5º XXXVI) é a etapa fundamental para a garantia jurídica do acesso à justiça, inviolável por qualquer poder constituído no âmbito do Estado. Entretanto, a eficácia positiva ou simétrica do acesso à Justiça envolve uma evidente dificuldade básica. (BARCELLOS, 2011. P. 342).

O ilustre doutrinador Luiz Guilherme Marinoni, (2011, p. 316), ensina que o acesso à justiça é princípio que busca garantir tanto a tutela estatal para o ingresso de ação, como a defesa do réu, possuindo caráter de prestação jurídica social indispensável à operação da justiça.

A questão do acesso à justiça, portanto, propõe a problematização do direito de ir a juízo – seja para pedir a tutela do direito, seja para se defender – a partir da ideia de que obstáculos econômicos e sociais não podem impedir o acesso à jurisdição, já que isso negaria o direito de usufruir de uma prestação social indispensável para o cidadão viver harmonicamente na sociedade. (MARINONI, 2011, p. 316).

Segundo Pedro Lenza, (2011, p. 903), “as expressões lesão e ameaça a direito garantem o livre acesso ao Judiciário para postular tanto a tutela jurisdicional preventiva como a repressiva”.

Nesse escopo, verifica-se que para a devida eficácia do princípio do acesso à justiça, a lei nº 1.060/50, foi recepcionada pela Carta Magna de 1988, no seu novo ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que é na assistência jurídica gratuita é o instituto em que melhor se visualiza a aplicação do princípio do acesso à justiça.

A assistência jurídica gratuita certamente apresenta a modalidade positiva ou simétrica, que alias vem sendo amplamente utilizada no âmbito dos processos judiciais. Já se pacificou o entendimento de que basta a declaração do indivíduo de que não poderá custear as despesas processuais sem prejuízo de seu sustento e de sua família para que o juiz conceda o benefício, cabendo à parte contrária demonstrar que a declaração não corresponde à realidade. (BARCELLOS, 2011, p. 344).

Não se pode esquecer que, o acesso à justiça além de garantir o acesso a tutela jurisdicional, corresponde ao acesso à informação e à orientação jurídica, bem como a todos as formas de resolução dos conflitos, posto que o acesso ao poder judiciário é, primordialmente, uma questão de ordem de cidadania, (LEITE, 2011, p. 144).

Ademais, há que se falar que o acesso à justiça não refere-se apenas a tutela dos interesses daqueles que se imaginam titular do direito material, ou seja do autor, comportando-se à tutela também do réu, na confecção de sua defesa, (MARINONI, 2014, p. 316).

Nessa órbita, Alexandre de Moraes, (2011, p. 89), sabiamente ensina que o Estado enquanto gerenciador do Poder Judiciário não pode se esquivar à prestar o efetivo acesso à justiça a ambas as partes.

Importante, igualmente, salientar que o Poder Judiciário, desde que haja plausibilidade da ameaça ao direito, é obrigado a efetivar o pedido de prestação judicial requerido pela parte de forma regular, pois a indeclinabilidade da prestação judicial é princípio básico que rege a jurisdição, uma vez que a toda violação de um direito responde uma ação correlativa, independentemente de lei especial que a outorgue. (MORAES, 2011, p. 89).

Sem embargo, Luiz Guilherme Marinoni, (2014, p. 315), classifica o acesso à justiça como um princípio que efetivamente possibilita igualitariamente a participação dos litigantes na demanda judicial.

Tais garantias objetivam dar às partes a possibilidade de efetivamente participarem do processo. O exercício do poder jurisdicional somente é legítimo quando os interessados no ato de posituação do poder – na decisão – podem efetiva e adequadamente participar do processo, alegando, produzindo provas etc. (MARINONI, 2014, p. 315).

O ilustre Cassio Scarpinella Bueno, (2011, p. 140), conclui que qualquer lei ou ato infralegal que constranja a aplicação do acesso à justiça deve ser considerado inconstitucional, visto que a Constituição Federal de 1988 descreve o princípio no rol dos direitos fundamentais.

Por fim, mas não menos importante. Se a Constituição impõe que a lei não retire do Poder Judiciário a apreciação de qualquer ameaça ou lesão a direito, não há como negar que qualquer lei – e, com maior vigor ainda, qualquer ato infralegal – que pretenda subtrair da apreciação do Poder

Judiciário ameaça ou leão a direito é irremediavelmente inconstitucional. (BUENO, 2011, p. 140).

Assim, não se pode esperar que de um processo onde não há a efetiva participação das partes, devido a sua falta de recursos, advenha uma decisão justa e legítima, visto que não houve a garantia de armas idênticas aos litigantes. De modo que, essa omissão em fornecer o acesso à justiça, retira do Estado a sua legitimidade do exercício do poder jurisdicional, (MARINONI, 2014, p. 315).

Destarte, a previsão constitucional almeja assegurar o livre acesso à justiça a todos, independentemente do polo em que a parte figure. Sendo, que o estado prestará assistência para proteger um direito, bem como para oferecer defesa. Não obtendo recursos para promover uma defesa justa a parte torna-se legítima a requerer a assistência gratuita do estado.

Por fim, é consabido que os princípios da igualdade processual e do acesso à justiça são elementares na aplicação do benefício da justiça gratuita na esfera do processo trabalho.

3.3 O benefício da gratuidade da justiça no processo trabalhista

A Carta Magna de 1988, no seu artigo 5º, inciso XXXV, declarou o princípio do acesso à justiça como direito fundamental, posto que este encontra-se exposto no título dos direitos e garantias fundamentais.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]
XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; (BRASIL, 2015).

Conforme ensinamento do doutrinador Cassio Scarpinella Bueno, (2011, p. 138), o inciso XXXV, do art. 5º da CF/88, deve ser entendido no sentido de que qualquer forma de “pretensão”, isto é, “afirmação de direito” pode ser levada ao Poder Judiciário para solução.

No mesmo sentido, do artigo 5º, em seu inciso LXXIV, da Constituição Federal/88, atribui ao estado a obrigação de prestar assistência judiciária gratuita a toda pessoa que pela sua situação econômica estiver impossibilitada de recorrer a

intervenção do judiciário.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

LXXIV – o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos. (BRASIL, 2015).

Os dispositivos legais acima declinados demonstram a preocupação do legislador constitucional em garantir um justo acesso à justiça a todos os indivíduos que sofrerem ameaça ou lesão ao direito, assim o estado compromete-se a tutelar o direito daqueles que não possuam recursos financeiros para buscar a tutela jurisdicional, independentemente do polo em que a parte necessitada esteja.

De acordo com o jurista Jéferson Albuquerque Farias, (2012, p. 49), com o advento da Constituição Federal de 1998, a assistência jurídica gratuita passou a ser entendida não apenas como auxílio processual, mas também como todo aconselhamento prévio cabível aos que estiverem diante de lesão ou ameaça a direito.

Nesse escopo, a lei 1.060/50 estabelece os requisitos para a concessão da assistência judiciária gratuita, prevendo em seu artigo 2º, que todos os indivíduos que não dispuserem de recursos para arcar com as custas processuais serão beneficiários da assistência judiciária.

Art. 2º. Gozarão dos benefícios desta Lei os nacionais ou estrangeiros residentes no país, que necessitarem recorrer à Justiça penal, civil, militar ou do trabalho.

Parágrafo único. - Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família. (BRASIL, 2015).

Em consonância com o artigo 2º, o artigo 4º da mesma legislação, complementa a redação daquele, discorrendo que para a concessão do benefício resta a simples alegação da parte na petição inicial declarando não possuir recursos para as custas processuais.

Art. 4º. A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família. (BRASIL, 2015).

Denota-se, portanto, da redação dos dispositivos legais acima mencionados, que o principal requisito para a concessão do benefício da gratuidade da justiça é a situação econômica da parte, que deverá ser insuficiente a ponto do sustento próprio, ou de sua família, ficar prejudicado com o pagamento das taxas de um processo judicial, não se fazendo como elemento constituidor do direito o polo da demanda em que figurar como parte.

Destarte, a previsão do artigo 4º da lei 1.060/50 de que a mera afirmação na petição judicial de insuficiência de recursos para arcar com um processo judicial concede a parte o benefício, não podendo o judiciário opor-se a concessão do benefício, desde que comprovado o prejuízo do sustento próprio ou do sustento de sua família.

Nessa linha, é o posicionamento de Luiz Carlos Furquim Vieira Segundo, (2012, p. 41):

Não há como excluir da apreciação do judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito, ou seja, o pedido de gratuidade da justiça não pode ser óbice contra a parte que o pleiteia, pois se há lesão ou ameaça de lesão, cabe ao Poder Judiciário pronunciamento Jurisdicional, não podendo este impor obstáculo, indeferindo sumariamente pedido de gratuidade quando a parte alega não poder arcar com as custas processuais. (SEGUNDO, 2012, p. 41).

Uma vez, já explanada a importância do instituto da justiça gratuita, torna-se imprescindível, para a continuidade do estudo, a distinção do conceito dos institutos do benefício da justiça gratuita e do benefício da assistência judiciária gratuita.

Desta forma, PINTO, (2005, p. 304), distingue os institutos, conceituando a gratuidade da justiça como o instituto garantidor da isenção nas despesas processuais; já a assistência judiciária gratuita, segundo o autor, corresponde a orientação jurídica gratuita, ou seja, a prestação gratuita de serviços de natureza advocatícios.

Gratuidade da Justiça ou Justiça Gratuita é a concessão legal, à parte que não dispõe de recursos financeiros para prover as despesas obrigatórias do processo, de litigar com dispensa do respectivo encargo. Assistência Judiciária Gratuita é a concessão legal, à parte que não dispõe de recursos financeiros para suportar o pagamento dos honorários advocatícios, de ser assistida por advogado sem ter que suportar do respectivo encargo. (PINTO, 2005, p. 304).

Portanto, conforme exposto acima, para Sergio Pinto Martins, (2005, p. 304), a diferença entre os dois institutos está no fato de que em um há somente a isenção das taxas processuais (justiça gratuita), e que no outro, além da isenção das taxas, há a concessão de advogado do estado gratuito (assistência judiciária).

Nesse escopo, Mauro Schiavi, (2013, p. 352), resume a distinção entre os institutos da seguinte forma, “a assistência gratuita é gênero do qual a justiça gratuita é espécie”.

Não obstante, Carlos Henrique Bezerra Leite, (2011, p. 429), classifica primeiramente, no âmbito trabalhista, a assistência judiciária, que nesta esfera é de competência dos sindicatos de cada classe trabalhadora. Senão vejamos:

A assistência judiciária, nos domínios do processo do trabalho, continua sendo monopólio das entidades sindicais. [...] Na assistência judiciária, portanto, temos o assistente (sindicato) e o assistido (trabalhador), cabendo ao primeiro oferecer serviços jurídicos em juízo ao segundo. A assistência judiciária gratuita abrange o benefício da justiça gratuita. (LEITE, 2011, p. 429).

Por conseguinte, Carlos Henrique Bezerra Leite, (2011, p. 429), ainda descreve a justiça gratuita como o instituto que implica apenas a isenção do pagamento das despesas do processo.

Já o benefício da justiça gratuita, que é regulado pelo art. 790, §3º, da CLT, pode ser concedido por qualquer juiz de qualquer instância a qualquer trabalhador, independentemente de ser patrocinado por advogado ou sindicato, que litigue na justiça do trabalho. [...] O benefício da justiça gratuita implica apenas a isenção do pagamento de despesas processuais. (LEITE, 2011, p. 429).

Desta forma, no âmbito da justiça trabalhista a assistência judiciária gratuita é regulamentada pela Lei n. 5.584/70, que atribui ao sindicato da categoria do trabalhador a obrigação de assisti-lo gratuitamente.

Assim, prevê o artigo 14 da Lei n. 5.584/70:

Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica

não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família. (BRASIL, 2015).

Observa-se, assim que o benefício da assistência jurídica gratuita, na seara processual trabalhista, também possui a situação financeira da parte como pressuposto para sua concessão, uma vez que para a parte ser beneficiada deverá receber salário igual ou inferior a dois salários mínimos.

Não constitui requisito, na esfera trabalhista, a associação do trabalhador no respectivo sindicato para haver a concessão do benefício assistência judiciária gratuita. Consoante elenca o artigo 18º da lei 5.584/70, “art 18. A assistência judiciária, nos termos da presente lei, será prestada ao trabalhador ainda que não seja associado do respectivo Sindicato” (BRASIL, 2015).

Por sua vez, o benefício da gratuidade da justiça na seara processual trabalhista encontra previsão no artigo 790, §3º da Consolidação das leis do trabalho.

Discorre o artigo:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

[...]

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (BRASIL, 2014).

Denota-se que o texto do dispositivo acima mencionado declara que a justiça gratuita poderá ser concedida ao trabalhador de ofício ou a requerimento, a qualquer tempo no processo do trabalho, possuindo como pressuposto o prejuízo do sustento próprio, ou da família, caso venha a pagar as custas processuais.

Vale destacar que no âmbito trabalhista inexistente normal legal que disponha ao empregador, parte essencial da relação de emprego, o benefício da gratuidade da justiça. De modo, que há somente uma única suposição de concessão do referido benefício ao empregador, estando prevista na Resolução nº 66/2010 do Conselho Superior de Justiça do Trabalho, onde prevê a possibilidade de justiça gratuita ao empregador pessoa física.

Art. 2º A responsabilidade da União pelo pagamento de honorários periciais, em caso de concessão do benefício da justiça gratuita, está condicionada ao atendimento simultâneo dos seguintes requisitos:

[...]

§ 1º A concessão da justiça gratuita a empregador, pessoa física, dependerá da comprovação de situação de carência que inviabilize a assunção dos ônus decorrentes da demanda judicial. (BRASIL, 2015).

No tocante a concessão da assistência judiciária gratuita ou benefício da justiça ao empregador pessoa jurídica, é visto que inexistente previsão infraconstitucional.

Nesse escopo, o Superior Tribunal de Justiça reconheceu com o advento da súmula de nº 481, “faz jus ao benefício da justiça gratuita a pessoa jurídica com ou sem fins lucrativos que demonstrar sua impossibilidade de arcar com os encargos processuais” (BRASIL, 2014), a possibilidade de concessão da justiça gratuita a toda e qualquer pessoa jurídica, desde que comprovada a ineficiência para com o pagamento das custas processuais. (ARAÚJO JÚNIOR, 2014).

A doutrina trabalhista entende, majoritariamente, que a justiça gratuita deve ser concedida ao empregador. Todavia, há divergência quanto a aplicação do benefício para somente o empregador pessoa física, ou se o benefício deveria estender-se também ao empregador pessoa jurídica.

Deste modo, Carlos Henrique Bezerra Leite, (2011, p. 431), entende que o benefício da justiça gratuita deverá ser concedido somente ao empregador pessoa física, desde que este declare a hipossuficiência de recursos para custear o processo.

Parece-nos viável, porém, com base no art. 5º, LXXIV, da CF, a concessão do benefício da gratuidade (justiça gratuita) quando se tratar de empregador pessoa física que declarar, sob as penas da lei, não possuir recursos para o pagamento das custas sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, como nos casos de empregador doméstico, trabalhadores autônomos quando figurarem como empregadores ou pequenos empreiteiros na mesma condição. (LEITE, 2011, p.431).

Em contra partida, Mauro Schiavi, (2013, p. 354), entende haver necessidade constitucional da concessão do benefício da justiça, não só ao empregador pessoa física, mas também ao empregador pessoa jurídica. Sendo inconstitucional a não concessão do benefício, uma vez que a Constituição Federal de 1998, em seu texto não faz restrição a personalidade do beneficiário.

Por isso, pensamos ser inconstitucional não se deferir à parte que figura no polo passivo de reclamação trabalhista os benefícios da Justiça Gratuita quando presente os pressupostos legais. Além disso, na prática, temos observado que, muitas vezes, o reclamado está em pior situação econômica que o reclamante. (SCHIARI, 2013, p. 354).

Nessa mesma linha, para o jurista Francisco Milton Araújo Júnior, (2014, p. 94), define que o benefício da gratuidade da justiça deve ser concedido ao empregador, tanto pessoa física, como pessoa jurídica:

Com base no direito fundamental ao amplo acesso à justiça consagrado no Texto Constitucional (art. 5º, LXXIX), portanto, fixa-se o entendimento de que é possível conceder ao empregador (pessoa física ou jurídica) o benefício da justiça gratuita, desde que haja o requerimento e seja demonstrada nos autos pela parte interessada sua debilidade econômica para arcar com as despesas processuais. (JÚNIOR, 2014, p. 94).

O doutrinador Mauro Schiavi, (2013, p. 356), entende ainda, que, muito embora o benefício da justiça gratuita esteja relacionado a isenção das despesas processuais, este não isenta o empregador a realizar depósito recursal, como regra, posto que o depósito recursal não possui natureza de custa processual, mas sim de requisito basilar para a admissibilidade do recurso.

Beneficiário da Justiça Gratuita, o empregador não pagará as custas para recorrer, mas não ficará isento do depósito recursal, que não tem natureza jurídica de taxa processual e sim de um pressuposto objetivo do recurso, não estando englobado pelo benefício da justiça gratuita. (SCHIARI, 2013, p. 356).

Denota-se, entretanto, que casos excepcionais poderá haver a isenção do depósito recursal ao empregador beneficiário da justiça gratuita, desde que o possuidor do benefício seja “empregador pessoa física ou firma individual em estado de insuficiência econômica, poderá o Tribunal dispensar o empregador do depósito recursal” (SCHIARI, 2013, p. 357).

Por outro lado, o doutrinador Júlio Cezar Bebbler, (1997, p. 62), entende que o empregador faz jus ao benefício da justiça, bem como a extensão de referido benefício à isenção do depósito recursal, não importando a personalidade jurídica do empregador, ou ainda a falta desta.

Assim, poderá haver concessão do benefício da justiça gratuita para a consequente dispensa provisória do pagamento de custas (CLT, art. 789, §4º), seja pessoa física ou jurídica, e do depósito recursal (CLT, art. 899, §1º) em qualquer demanda, desde que haja precariedade econômico-financeira. (BEBBER, 1997, p. 62).

Desta feita, a gratuidade da justiça é um instituto que está inserido ao processo do trabalho, necessitando ser aplicado de forma igualitária nos polos da lide, devendo ser garantido a aplicação do benefício ao empregador.

De todo o exposto, extrai-se que os princípios do acesso à justiça e da igualdade processual são primordiais para a eficácia da justiça gratuita no processo do trabalho. Não podendo admitir-se que em uma relação constituída por duas partes, onde cabe ao empregador a assunção dos riscos econômicos e jurídicos do negócio, que referido benefício seja concedida a somente uma das partes por falta de previsão legal.

4 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 4ª REGIÃO, 5ª REGIÃO, 10ª REGIÃO E 16ª REGIÃO, SOBRE A CONCESSÃO DA JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADOR

4.1 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

O estudo jurisprudencial acerca do entendimento da concessão do benefício da justiça ao empregador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região foi realizado através do seu banco de dados disponível em www.trt3.jus.br, pesquisa realizada entre o período de 28/10/2015 a 03/11/2015.

Nesse escopo, a pesquisa foi realizada em cima do julgamento de 5 decisões proferidas em acórdãos no ano 2015, a fim de verificar a divergência jurisprudencial existem dentro do mesmo Tribunal Regional do Trabalho.

Passa-se a análise da jurisprudência.

O agravo de instrumento de n.º 0010005-10.2015.5.03.0079, julgado pela Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em 30/09/2015, foi interposto pelo reclamado pessoa jurídica em face de decisão que julgou deserto o seu recurso ordinário. O referido agravo de instrumento foi improvido, uma vez que segundo entendimento da turma recursal a benesse da justiça gratuita não atinge o empregador.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. GRATUIDADE DA JUSTIÇA PARA O EMPREGADOR. DESCABIMENTO. O benefício da assistência judiciária gratuita não abrange o depósito recursal, não incluído na enumeração prevista no artigo 3º da Lei 1.060/50. Com efeito, o depósito recursal constitui requisito de admissibilidade do recurso ordinário, nos termos do artigo 899, parágrafo 1º, da CLT, não se autorizando sua isenção. Além disso, a finalidade do depósito recursal diz respeito à parte contrária (garantia da Execução) e não ao Estado. Destarte, ainda que se pudesse cogitar da concessão dos benefícios da Justiça gratuita ao empregador, esta somente alcançaria, se fosse o caso, as custas processuais, mas não o mencionado depósito recursal, porque requisito indispensável para o conhecimento do recurso, condição não satisfeita pelo agravante. (MINAS GERIAS, 2015 - A). (grifo nosso).

Não obstante, no agravo de instrumento de n.º 000155544.2014.5.03.0134, interposto pelas partes reclamadas em face da decisão que denegou o seguimento do recurso ordinário, observa-se que no caso em tela,

houve o depósito no montante de 50% do valor do recolhimento recursal, sendo que as partes agravantes pleiteavam apenas a concessão da justiça gratuita, e julgado pela Quarta turma do Tribunal do Trabalho da 3ª Regional, em 18/03/2015, foi entendido que é descabida a concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador, uma vez que tal benefício somente pode ser concedido ao empregado.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. GRATUIDADE DA JUSTIÇA PARA O EMPREGADOR. DESCABIMENTO. Ainda que o agravante tenha noticiado dificuldades financeiras, não há como beneficiá-lo com a isenção de custas processuais. A uma, porque tal pleito ocorre de modo tardio, pois sequer peticionado quando da interposição do apelo ordinário, o que torna preclusa tal pretensão. A duas, porque, nos termos do artigo 789, os benefícios da assistência judiciária gratuita somente são assegurados ao empregado, nunca ao empregador. A mesma interpretação se extrai do artigo 14 e seus parágrafos, da Lei 5584/70. Tal pagamento das custas processuais é medida preventiva destinada a garantir uma futura e provável execução que se vai promover em Juízo. (MINAS GERAIS, 2015 - B).

Denota-se que entendimento idêntico foi aplicado no julgamento do agravo de instrumento de n.º 000003873.2014.5.03.0111, julgado pela Décima turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em 11/03/2015, e interposto pela reclamada, pessoa jurídica, em face de decisão que denegou seguimento ao recurso ordinário por considera-lo deserto. Assim, decorreu a concepção de que o benefício da justiça gratuita, previsto na Lei 5.584/70 e no artigo 790 da CLT, não se aplica a figura do empregador no processo trabalho.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESERÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. . Não tendo as reclamadas recolhido as custas processuais e efetivado o depósito recursal, nos termos da legislação ordinária que rege a matéria, mostrasse deserto o seu recurso ordinário, não se habilitando ao conhecimento. A assistência judiciária está disciplinada pela Lei 5.584/70 e pelo art. 790 da CLT, que confere tão somente ao trabalhador, que perceba salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou que não esteja em condições de demandar, sem prejuízo de seu sustento ou da família, os benefícios ali previstos, os quais não se estendem à pessoa jurídica do empregador. (MINAS GERAIS, 2015 - C). (grifo nosso).

Todavia, no agravo de instrumento de n.º 000088788.2014.5.03.0129, julgado pela Décima turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em 23/09/2015, e interposto por parte reclamada, pessoa física, em desfavor de decisão que denegou seguimento a recurso ordinário pela deserção, foi improvido, o tribunal adotou posicionamento diferente ao declarar que o benefício da justiça gratuita

poderá ser aplicado somente ao empregador pessoa física, que não exerça atividade econômica, bem como que comprove sua insuficiência financeira para custear o processo judicial, de modo que, referido benefício, quando concedido, não abrange o depósito recursal.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. EMPREGADOR. PESSOA FÍSICA. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE ECONÔMICA. GRATUIDADE JUDICIÁRIA INDEVIDA. AUSÊNCIA DE PREPARO. DESERÇÃO. Não se olvida que, nos termos do art. 3º da Lei 1.060/50, a assistência judiciária compreenda isenção também "dos depósitos previstos em lei para interposição de recurso, ajuizamento de ação e demais atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório", ao passo que o inciso LXXIV do art. 5º da CR/88 dispõe que "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos". Por outro lado, conforme as disposições do art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição da República/88 c/c o art. 4º da Lei 1.060/50, o art. 14 da Lei 5.584/70 e o art. 790, parágrafo terceiro, da CLT, a gratuidade judiciária, na Justiça do Trabalho, destinasse ao empregado, hipossuficiente, que demonstre não dispor de condições financeiras para arcar com as custas e demais despesas do processo, sem prejuízo do sustento próprio e de sua família. Apenas excepcionalmente, referido benefício pode atingir o empregador, pessoa física, notadamente, na relação de emprego doméstica, e desde que comprovadas as mesmas condições financeiras impostas ao empregado, sendo certo que o col. TST tem admitido a sua concessão também às fundações que exercem atividades voltadas ao interesse público, sem finalidade lucrativa e financiadas exclusivamente por verbas públicas. No presente caso, o agravante não preenche esses requisitos, uma vez que, incontroversamente, exercia atividade econômica, estando os serviços do reclamante relacionados a essa atividade. Assim, e constatado que, embora o presente agravo seja próprio e tempestivo, não foi realizado o preparo relativo ao depósito recursal a que se refere o §7º do art. 899 da CLT, dele não se conhece, por deserto. (MINAS GERAIS 2015 - D).

Nessa mesma linha de entendimento, o agravo de instrumento n.º 001043380.2014.5.03.0061, interposto pelo autor, sindicato, em face de decisão em recurso ordinário que denegou seguimento por falta de preparo, e analisado pela Nona turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em 17/03/2015, foi julgado improcedente, posto ainda que figure como autor da ação, à pessoa jurídica não é concedida a justiça gratuita. Todavia, a corte reconheceu que o empregador pessoa física possui direito a concessão da justiça gratuita, visto a previsão constitucional do princípio do acesso a justiça.

SINDICATO. JUSTIÇA GRATUITA. NÃO CONCESSÃO. Não se discute que o artigo 5º, XXXV da Constituição da República garante a todos o amplo acesso à justiça para a defesa dos direitos respectivos. Ocorre que a concretização desse princípio fundamental, também denominado Princípio da Ubiquidade, é regulamentado por normas de natureza infraconstitucional. A gratuidade judiciária, na forma do § 3º do artigo 790 da CLT e das Leis

5.584/70 e 1060/50, é benefício que só se aplica ao trabalhador que declare a miserabilidade legal ou, em certos casos, ao empregador pessoa física que se encontra na mesma situação, não sendo estendido a pessoas jurídicas, independentemente de sua natureza jurídica, incluindo Sindicatos, sendo esta a hipótese dos autos. (MINAS GERAIS, 2015 - E). (grifo nosso).

Desta forma, resta presente a divergência jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região quanto a aplicação do benefício da gratuidade da justiça ao empregador, uma vez que algumas turmas em seu julgamento vem entendendo o não cabimento de referido benefício ao empregador, posto que a legislação o garante somente ao empregado, entretanto, outro entendimento também vem sendo adotado, no sentido de conceder ao empregador pessoa física a justiça gratuita à luz do princípio constitucional do acesso a justiça. Segundo o posicionamento majoritário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região a gratuidade da justiça não pode ser, em nenhuma hipótese, aplicada ao empregador pessoa jurídica.

4.2 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Primeiramente ressalta-se que, a pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região ocorreu com fulcro em seu banco de dados disponíveis na internet, (www.trt4.jus.br), com o intuito de analisar o posicionamento da corte na possibilidade de concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador.

Sendo assim, foram analisados 5 acórdãos proferidos pelo Tribunal durante o ano de 2015, onde denota-se que já resta pacificado o entendimento da concessão do benefício da gratuidade da justiça ao empregador, tanto pessoa física quanto pessoa jurídica.

Passa-se a análise jurisprudencial.

O agravo de instrumento n.º 0001084-63.2014.5.04.0372, julgado pela Quinta turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em 23/04/2015, foi interposto pela parte reclamada, ora pessoa jurídica, em desfavor de decisão que denegou seguimento ao recurso ordinário pela deserção. Denota-se que, em referido julgado o tribunal manifestou-se no sentido de que o benefício da justiça gratuita é um benefício que somente em casos extremos poderá ser concedida ao

empregador, e que mesmo condida não afasta a obrigação com o depósito recursal.

NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. DESERÇÃO. GRATUIDADE DA JUSTIÇA. O benefício da Justiça Gratuita no Processo do Trabalho é uma prerrogativa a ser conferida ao empregado que, nos termos da Lei n. 1.060/50 e do artigo 790, § 3º, da CLT, declara não estar em condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. O deferimento do benefício ao empregador, seja pessoa física ou jurídica, somente ocorre em hipóteses extremas, em que exista a comprovação da insuficiência econômica. Não demonstrada cabalmente a hipossuficiência da empresa, inviável a dispensa do recolhimento das custas processuais. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - A).

Na mesma linha de entendimento, o recurso ordinário n.º 0000822-24.2012.5.04.010, analisado pela Segunda turma do Tribunal do Trabalho da 4ª Região em 22/10/2015, interposto pelo segundo reclamado, empregador pessoa física, em face de decisão que improcedeu o seu pedido de justiça gratuita, foi julgado no sentido de que, muito embora o benefício da gratuidade da justiça possa ser estendido ao empregador, tal benefício não alcança a isenção do depósito recursal.

RECURSO DO SEGUNDO RECLAMADO. NÃO CONHECIMENTO. DESERÇÃO. Embora a assistência judiciária gratuita possa ser concedida ao reclamado, pessoa física ou jurídica, o citado benefício não se estende ao depósito recursal, o qual objetiva a garantia do juízo, nos termos do art. 899, § 1º, da CLT. Ausente este requisito, não se conhece do recurso ordinário interposto, por deserto. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - B).

O agravo de instrumento de n.º 0000001-45.2015.5.04.0382, interposto pela parte reclamada, pessoa jurídica, em desfavor de decisão que denegou seguimento ao seu recurso ordinário pela deserção, e analisado pela Primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em 15/04/2015, foi julgado improcedente, posto que o benefício da justiça gratuita pode ser concedido ao empregador independentemente de sua personalidade jurídica, todavia, não abrange o depósito recursal, vez que este possui natureza de pressuposto recursal e não de custas processuais.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO DESERTO. O benefício da Justiça Gratuita, ainda que concedido ao empregador pessoa física, afasta apenas a necessidade de recolhimento das custas processuais, não isentando o empregador do recolhimento do depósito recursal no prazo, por se tratar de requisito extrínseco com natureza de garantia do Juízo. Agravo não provido. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - C)

Não obstante, no julgamento do agravo de instrumento de n.º 0000001-10.2015.5.04.0232, recurso interposto pela reclamada, pessoa física, para destrancar recurso ordinário denegado por deserto, a Quarta turma do Tribunal do Trabalho da 4ª Região, proferiu decisão em 28/05/2015 de que é cabível a aplicação da justiça gratuita ao empregador, de modo que, ao empregador pessoa física basta que apresente declaração firmada por ele mesmo comprovando sua insuficiência de recursos financeiros.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR PESSOA FÍSICA. A declaração firmada pela própria parte, tratando-se de pessoa física na condição de empregador, é válida como comprovação da insuficiência econômica para fins de concessão do benefício da gratuidade da justiça. Agravo de Instrumento provido. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - D).

Ademais, visualiza-se que o relator do agravo de instrumento acima exposto, Desembargador João Pedro Silvestrin, em seu voto, sabiamente concedeu a justiça gratuita ao empregador pessoa física, bem como proferiu o entendimento a concessão da justiça gratuita ao empregador pessoa física enseja também a sua isenção do depósito recursal.

Como o reclamado, pessoa física, declarou que não tem condições de arcar com as despesas processuais sem prejuízo do seu sustento, concedo-lhe o benefício da justiça gratuita e, com base na Lei 1.060/50, art. 3º, incisos I e VII (este acrescentado pela Lei Complementar 132 de 07-10- 2009), isento-lhe do pagamento das custas processuais e do depósito recursal, como expressamente requerido. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - D).

Nesse entendimento, o renomado Desembargador, em sede de juízo do mesmo recurso, ainda ensinou em seu voto que a aplicação da justiça gratuita ao empregador tem como base o artigo 5º, inciso LXXIV, da Constituição Feral de 1998.

Considerando o disposto no artigo 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal, combinado com o disposto nos artigos 2º e 4º da Lei nº 1.060/50, a concessão de assistência judiciária gratuita independe de o requerente ser pessoa física ou jurídica, empregado ou empregador. Em se tratando de pessoa física - embora empregador - é válida como comprovação da insuficiência econômica a declaração firmada pela própria parte. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - D).

O agravo de instrumento de n.º 0000003-13.2015.5.04.0027, analisado em 25/06/2015, pela Décima turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,

e interposto por parte reclamada, qual seja empregador pessoa jurídica, em recurso ordinário, foi julgado no sentido de prover seguimento ao recurso ordinário, uma vez que é cabível ao processo do trabalho a concessão da justiça gratuita ao empregador.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESTRANCAMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR PESSOA JURÍDICA. POSSIBILIDADE. Nos termos da Lei nº 1.060/50, é cabível a concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador pessoa jurídica, quando comprovada a incapacidade econômica, situação demonstrada nos autos pela agravante. Agravo de instrumento provido para, concedendo à agravante o benefício da justiça gratuita, determinar o regular processamento do recurso ordinário interposto na origem. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - E).

Sem embargos, o relator do agravo de instrumento acima declinado, em Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, no seu voto ensina que a gratuidade da justiça ao empregador pessoa jurídica deve ser aplicada quando restar demonstrada a sua incapacidade para arcar com as custas processuais.

Nesses termos, tenho por cabível a concessão da assistência judiciária ao empregador pessoa física, desde que comprovada a miserabilidade econômica a que faz referência a Lei nº 1.060/1950, e à pessoa jurídica, quando demonstrada a incapacidade de arcar com as despesas processuais. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - E).

Ademais, complementa que ao processo do trabalho deve ser aplicado o princípio da igualdade entre as partes:

A concessão do benefício, no âmbito desta Especializada, decorre de construção jurisprudencial fundada no artigo 790, §3º da CLT, que admite igualdade de tratamento entre as partes em casos excepcionais e isenta o beneficiado do pagamento, entre outros valores, de custas processuais e depósito recursal, como prevê o art. 3º da Lei nº 1.060/1950. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 – F).

Ressalta-se ainda, que o agravo de instrumento em questão foi julgado procedente, concedendo a justiça gratuita, bem como isentando o empregador do depósito recursal.

Estão juntados, de resto, balanços patrimoniais (ex., fls. 112, 117-20, 155), extratos bancários (ex., fls. 132, 188-9, 226) e comprovantes de despesas e encargos (ex., fls. 127-8, 130, 135-46, 151-4), que, ao meu sentir, são

suficientes para comprovar o estado de miserabilidade econômica da agravante, a justificar a dispensa do preparo recursal.

Dou provimento, portanto, ao agravo de instrumento para conceder à agravante - Associação de Mulheres Nossa Senhora Aparecida – o benefício da justiça gratuita, com amparo na Lei nº 1.060/50, isentando-a de efetivar o preparo recursal e, em consequência, determinar o destrancamento do recurso ordinário interposto na origem. (RIO GRANDE DO SUL, 2015 - F).

Diante dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, observa-se que neste tribunal já resta pacificado o entendimento de que ao empregador, independentemente de sua personalidade jurídica, é devida a aplicação do benefício da justiça gratuita, sendo aplicado tanto o princípio da igualdade das partes, como o princípio do acesso a justiça. Entretanto, denota-se uma pequena divergência quanto a abrangência deste benefício, no sentido de isentar ou não o empregador do depósito recursal.

4.3 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Inicialmente cabe dispor que, o estudo jurisprudencial foi realizado no banco de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Regional, (www.trt5.jus.br). A pesquisa foi realizada entre 28 de outubro de 2015 e 03 de novembro de 2015.

Deste modo, foram colhidos do banco de dados do respectivo tribunal 4 acórdãos, julgados em 2015, demonstrando o entendimento da corte a respeito da concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador no âmbito trabalhista..

Passa-se a análise jurisprudencial.

O primeiro acórdão é o Agravo de Instrumento n.º 000175889.2013.5.05.0132, julgado pela Quinta turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região em 13/10/2015, em face de decisão que julgou deserto o Recurso Interposto pela parte reclamada. Deste modo, a corte posicionou-se pelo deferimento da justiça gratuita ao empregador, conceituando que referido benefício quando aplicado ao empregador deve-se restringir apenas ao empregador doméstico.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. GRATUIDADE DA JUSTIÇA – CUSTAS E DEPÓSITO RECURSAL ISENÇÃO É cediço que a assistência judiciária gratuita de que trata a Lei 5.584/70 é direcionada ao hipossuficiente, seja empregado, seja empregador. Entretanto, esta Relatoria tem

posicionamento restrito quanto ao tema, no sentido de abranger, no caso de empregador, apenas o doméstico, pelas próprias condições diferenciadas da relação empregatícia, o que não é o caso dos autos. Mesmo assim, tal benefício, se concedido, não abrange o depósito recursal, que tem por finalidade a garantia do juízo. Logo, tal benefício não isenta o Agravante da obrigação de efetuar o depósito recursal, pois não se trata de despesa processual e sim de garantia do juízo. (BAHIA, 2015 A).

Por conseguinte, o agravo de instrumento de n.º 0001099-94.2014.4.05.0019, julgado pela Primeira Turma do Tribunal do Trabalho da 5ª Região em 16/07/2015, em decisão que julgou deserto o recurso ordinário interposto pela reclamada pessoa jurídica, entendeu a corte que o benefício da justiça gratuita seria aplicado ao empregador pessoa jurídica.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PESSOA JURÍDICA. JUSTIÇA GRATUITA. AUSÊNCIA DE PROVA DA INSUFICIÊNCIA FINANCEIRA. DEPÓSITO RECURSAL. DESERÇÃO. I Na Justiça do Trabalho, a concessão da justiça gratuita encontrasse condicionada, em regra, à figura do trabalhador, entretanto, em alguns casos, tem sido deferida a sua extensão ao empregador. Nesta hipótese, considerando a finalidade lucrativa na atividade por esta exercida, há necessidade de que ele prove não possuir condições de arcar com as despesas do processo para que possa obter a concessão do benefício, o que não se verifica *in casu*. II A ausência do depósito recursal a que alude o § 7º do art. 899 da CLT conduz ao não conhecimento do agravo de instrumento, por deserção (BAHIA, 2015 – B).

Não obstante, no Agravo de Instrumento n.º 001053004.2013.5.05.0015, julgado pela Primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região em 07/05/2015, interposto em face de decisão que julgou deserto o recurso ordinário interposto pela reclamada, empregadora pessoa física, o tribunal entendeu ser cabível a concessão da justiça gratuita ao empregador pessoa física, entretanto, referido benefício não abrange a isenção do depósito recursal.

DEPÓSITO RECURSAL. JUSTIÇA GRATUITA A garantia constitucional de acesso ao Judiciário só se torna efetiva quando não se cria óbice ao exercício do duplo grau de jurisdição. Sendo assim, ainda que o recolhimento do depósito recursal e das custas seja pressuposto genérico de admissibilidade, a sua exigibilidade não é cabível quando o indeferimento do pedido de Justiça Gratuita é um dos temas do recurso que se quer destrancar.

JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR PESSOA FÍSICA. AUSÊNCIA DE PREPARO. DESERÇÃO O Benefício da assistência judiciária gratuita pode ser estendido ao empregador, ainda que pessoa física, desde que seja comprovado o estado de miserabilidade. Na ausência de prova da impossibilidade de arcar com as despesas processuais, indefere-se o benefício, impondo-se o não conhecimento do Recurso Ordinário, por deserção, quando o preparo não foi satisfeito. (BAHIA, 2015 - C).

Observa-se do voto proferido no agravo de instrumento acima declinado, do relator Desembargador Marcos Oliveira Gurgel, o ensinamento que a concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador encontra-se fundamentada no princípio do acesso a justiça previsto na Constituição Federal de 1988.

Observe-se o inciso LXXIV, do art.5º, da Constituição Federal, quando diz "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos". Assim, conclui-se que o referido benefício pode ser estendido ao empregador pessoa física, desde que comprovada a impossibilidade de arcar com as despesas do processo.(BAHIA, 2015 – D).

Entretanto, a corte posicionou-se diferente no julgamento do recurso ordinário n.º 000039347.2014.5.05.0493, julgado pela Quarta turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região em 11/03/2015, e interposto por reclamado, empregador pessoa física, uma vez que ao analisar o recurso em questão negou a concessão da justiça gratuita ao empregador pelo fato de tratar-se de benefício restrito ao empregado.

DESERÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA. DESCABIMENTO. O benefício da gratuidade da Justiça não contempla o empregador, mas tão somente o hipossuficiente, pessoa física. Com efeito, nos termos do art. 2º, parágrafo único, da Lei nº. 1.060/50, bem como dos artigos 14 a 17 da Lei nº. 5.584/70, a concessão do benefício em tela se restringe ao empregado cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo sem prejuízo do próprio sustento ou do de sua família. (BAHIA, 2015 – E).

Assim, denota-se ainda é pacificado o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região quanto a concessão da justiça gratuita ao empregador, posto que na maioria dos seus julgados concede referido benefício ao empregador com fulcro no princípio do acesso a justiça. Todavia, ainda há julgados no sentido do indeferimento do benefício, em razão de a legislação restringir sua aplicação somente ao empregado.

4.4 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

A pesquisa de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região ocorreu fundamentada em seu banco de dados disponíveis na internet, (www.trt10.jus.br), com o intuito de analisar o posicionamento da corte na

possibilidade de concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador. Sendo assim, foram analisados 4 acórdãos proferidos pelo Tribunal durante o ano de 2015.

Passa-se a análise jurisprudencial.

O recurso ordinário de n.º 0000554-28.2014.5.10.0005, interposto pela parte reclamada, empregador pessoa jurídica, em face de decisão que negou a aplicação da justiça gratuita a ele, e analisado pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região em 18/03/2015, foi julgado no sentido de que ao empregador é cabível a concessão do benefício da gratuidade da justiça, desde que comprovada a sua impossibilidade de recursos.

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. Na esteira da jurisprudência do col. TST, não obstante a previsão da Lei Complementar nº 132/2009 incluindo na assistência judiciária a isenção dos depósitos previstos em lei para interposição de recurso, a gratuidade de justiça com base na Lei nº 1.060/50 não isenta o empregador do recolhimento do depósito recursal, em razão deste, na Justiça do Trabalho, possuir a natureza de garantia do Juízo e não de taxa, conforme previsão contida no item I da Instrução Normativa nº 3/93 do TST. DANO MORAL. PROVA. O dano causado ao acervo imaterial do indivíduo, consoante majoritária corrente doutrinária, prescinde de prova, pois este se encontra in re ipsa, o que significa dizer que a dor moral se prova por si mesma. O que se impõe evidenciar é o fato causador do dano. Comprovada a ocorrência do fato ensejador do alegado dano, impõe-se o deferimento da indenização requerida, pois presentes os requisitos insertos nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. (DISTRITO FEDERAL, 2015 – A).

Nesse prisma, o voto proferido no recurso acima exposto, da relatora Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães, ensina que a benesse da justiça gratuita é um instituto aplicável tanto ao empregado quanto ao empregador, uma vez que aplicasse aquele que não possuir recursos financeiros para custear o processo judicial.

Cumprе ressaltar que o direito às benesses da justiça gratuita é garantido a todo aquele que afirmar a insuficiência de recursos, podendo o seu deferimento se dar em qualquer momento processual (art. 6º da Lei nº 1.060/50 c/c art. 790-A da CLT) e ser concedido, inclusive, ao empregador, desde que haja prova da sua fragilidade financeira. (DISTRITO FEDERAL, 2015 – B).

Não obstante, no agravo de instrumento de n.º 0008221-46.2015.5.10.0000, analisado em 20/05/2015 pela Terceira Turma do Tribunal Regional da 10ª Região, e interposto pela parte reclamada, empregadora pessoa jurídica, em sede de recurso ordinário que teve seu seguimento denegado pela

deserção, foi exposto o entendimento de que na seara trabalhista é cabível a aplicação da justiça gratuita ao empregador, todavia, essa não se estende ao depósito recursal.

BENEFÍCIO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA. EMPREGADOR. DEPÓSITO RECURSAL. DESERÇÃO. O benefício da gratuidade de justiça, conferido ao empregador, não alcança o depósito recursal por representar a garantia do juízo (Verbete nº 47/2014). Agravo de instrumento conhecido e não provido. (DISTRITO FEDERAL, 2015 – C).

Deste modo, em seu voto a relatora Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro discorreu que a não abrangência da justiça gratuita ao depósito recursal não fere o princípio do acesso a justiça, vez que a aplicação do benefício, por si só, já garante o acesso a justiça

Inexiste mácula ao art. 5º, XXXV, da CF/88, uma vez que o entendimento exposto não tolheu da parte o direito de acesso à justiça, que, como é sabido, deve ser exercitado de acordo com as normas constitucionais e processuais que regulam o devido processo legal. (DISTRITO FEDERAL, 2015 – D).

O recurso ordinário de n.º 0001665-42.2013.5.10.0018, interposto pela reclamada, empregadora pessoa jurídica, pleiteando o deferimento da justiça gratuita, e analisado em 20/05/2015 pela Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da 10ª Região, foi julgado no sentido de deferir o benefício pleiteado pela empregadora.

PEDIDO DE JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR. PESSOA JURÍDICA. DESERÇÃO. É entendimento deste Regional que a Reclamada pode ser beneficiária da Justiça Gratuita, sendo, inclusive, possível o deferimento do benefício da gratuidade de justiça em sede recursal com a consequente isenção das despesas processuais, na forma da OJ 269 da SBDI-1/TST. Todavia, para a concessão da assistência judiciária à pessoa jurídica, é necessária a comprovação, de forma inequívoca, da incapacidade econômica da empresa, não sendo suficiente a mera declaração da sua insuficiência de recursos. Recurso ordinário não conhecido, por deserto. (DISTRITO FEDERAL, 2015 – E).

Nessa mesma linha, o agravo de instrumento de n.º 0008219-76.2015.5.10.0000 julgado pela Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região em 20/05/2015, interposto pela reclamada pessoa jurídica, decidiu que é cabível a aplicação da benesse da justiça gratuita ao empregador, entretanto, seus efeitos não alcançam o depósito recursal.

"BENEFÍCIO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA. EMPREGADOR. DEPÓSITO RECURSAL. DESERÇÃO. O benefício da gratuidade de justiça, conferido ao empregador, não alcança o depósito recursal por representar a garantia do juízo" (Verbete nº 47/2014). Agravo de instrumento conhecido e não provido. (DISTRITO FEDERAL, 2015 – F).

Desta forma, denota-se que resta pacificado no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª o entendimento de que a benesse da justiça gratuita deve ser aplicada ao empregador, independente da sua personalidade jurídica, desde que comprove a sua miserabilidade em custear o processo, tendo por fundamento o princípio do acesso à justiça.

4.5 O entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

Primordialmente, cabe discorrer que a presente análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª ocorreu com base no seu acervo de dados disponível no site www.trt16.jus.br, sendo a pesquisa foi realizada entre 28 de outubro de 2015 e 03 de novembro de 2015.

Deste modo, foram colhidos do banco de dados do respectivo tribunal 4 acórdãos, para análise do posicionamento do respectivo tribunal na aplicação do benefício da justiça gratuita..

Passa-se a análise jurisprudencial.

O agravo de instrumento n.º 01903.2012.003.16.01.4, interposto pela parte reclamada, empregador pessoa jurídica, em face de decisão em recurso ordinário que denegou seguimento pela deserção, e analisado pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região em 19/08/2015, foi julgado segundo o entendimento de que ao empregador é cabível a aplicação do benefício da justiça gratuita, posto o princípio do acesso a justiça previsto pela Constituição Federal de 1988.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR PESSOA JURÍDICA. INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA NÃO COMPROVADA. DESERÇÃO. Para que sejam concedidos os benefícios da justiça gratuita ao empregador pessoa jurídica, nos termos do art. 5º, LXXIV, da CFB c/c arts. 2º, 3º e 4º da Lei nº. 1.060/50), não basta a simples declaração de sua hipossuficiência econômica, mas também a efetiva comprovação de sua incapacidade financeira para suportar as despesas do processo. Inteligência da Súmula nº 481 do STJ. (MARANHÃO, 2015 – A).

A relatora Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva, em voto proferido no julgado do agravo de instrumento acima declinado, complementa:

Com efeito, o art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal dispõe que "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos".

Tal gratuidade judiciária é garantia fundamental à tutela jurisdicional prevista no art. 5º, XXXV, da Carta Magna, a fim de permitir a qualquer interessado o amplo e irrestrito acesso ao Poder Judiciário para promover a defesa do seu direito, ainda que, eventualmente, não disponha de recursos financeiros para arcar com as despesas do processo. (MARANHÃO, 2015 – B).

Não obstante, o recurso ordinário de n.º 0016099.52.2014.5.16.0012, analisado pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região em 16/09/2015, interposto pela reclamada, pessoa jurídica, foi julgado no mesmo sentido, firmando o entendimento de que a justiça gratuita é benefício aplicável ao empregador pela inteligência do princípio do acesso a justiça.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. EMPREGADOR PESSOA JURÍDICA. DECLARAÇÃO DE INCAPACIDADE ECONÔMICA. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. POSSIBILIDADE. A concessão dos benefícios da justiça gratuita ao empregador pessoa jurídica não se limita à declaração da hipossuficiência econômica de suportar as despesas do processo, consoante inteligência do art. 5º, LXXIV, da Constituição da República, c/c arts. 2º e 4º da Lei nº. 1.060/50, mas também, conforme entendimento jurisprudencial dos Tribunais Superiores, a efetiva comprovação da incapacidade econômica para efeito de fruição da gratuidade judiciária pela empresa, nos termos da Súmula nº. 481 do STJ. Caso o empregador pessoa jurídica atenda esses pressupostos, ele faz jus à isenção do recolhimento do depósito recursal, nos termos do inciso VII do art. 3º da Lei nº. 1.060/50, incluído pela Lei Complementar nº. 132/2009. (MARANHÃO, 2015 – C).

Nesse mesmo sentido, manifestou-se a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região em 29/09/2015, em sede de julgamento do agravo de instrumento de n.º 0017030-88.2014.5.16.0001, interposto pela reclamada, pela jurídica, postulando a reforma da decisão que negou provimento ao recurso ordinário pela deserção. Denota-se, que a corte entendeu que é cabível a concessão do benefício ao empregador.

BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. RECOLHIMENTO DE CUSTAS PROCESSUAIS. DISPENSA. POSSIBILIDADE. É possível a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao empregador, pessoa física ou jurídica, dispensando-a do recolhimento das custas processuais, desde que haja prova convincente da sua insuficiência de recursos financeiros, pois não existe presunção legal de

pobreza do empregador. Agravo de Instrumento conhecido e provido. (MARANHÃO, 2015 – D).

Não obstante, a Segunda Turma do Tribunal do Trabalho da 16ª Região em 13/10/2015 no julgamento do recurso ordinário n.º 0016051-15.2013.5.16.0017, interposto pela reclamada, pessoa jurídica, pleiteando a concessão da justiça gratuita, manifestou-se pela aplicação do benefício ao empregador quando este comprovar a sua ineficiência de recursos.

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIÇA GRATUITA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA E DEPÓSITO RECURSAL. Hodiernamente, desde que declarada a hipossuficiência econômica do empregador, é também destinatário do benefício da justiça gratuita. No caso de interposição de recurso ordinário, o benefício se limita à isenção do pagamento das custas processuais, visto que o depósito recursal trata-se de garantia do juízo de execução. Porém, em caráter excepcional, esta Corte tem considerado inexigível o depósito recursal quando se trata de empregador hipossuficiente, desde que seja flagrante sua carência econômica, a fim de possibilitar a mais ampla defesa e o acesso ao Judiciário. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERIZAÇÃO. Uma vez comprovados os requisitos caracterizadores da relação de emprego, deve ser mantida a condenação nas verbas rescisórias devidas. Recurso conhecido e parcialmente provido. (MARANHÃO, 2015 – E).

Sendo assim, é verificado que o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região quanto a concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador já encontra consolidado no sentido que o empregador faz jus a referido benefício, através da inteligência do princípio do acesso a justiça.

Por fim, observa-se que da análise jurisprudencial dos quatro Tribunais Regionais do Trabalho abordados, que somente o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que possui entendimento pacificado para a aplicação da benesse da gratuidade da justiça ao empregador.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho monográfico buscou verificar a possibilidade de aplicação do benefício da justiça gratuita ao empregador na seara processual trabalhista, direito este decorrente dos princípios processuais da igualdade processual e do acesso a justiça, e que, diante da omissão de norma legislativa, suscita a existência de divergência jurisprudencial entre os tribunais regionais do trabalho.

Nesse escopo, a pretensão do estudo foi explanar o direito do empregador a justiça gratuita, quando este possuir insuficiência de recursos.

Assim, observou-se que a doutrina, em sua maioria, posiciona-se favoravelmente a concessão do benefício da justiça gratuita ao empregador, havendo divergência quanto a sua aplicação a pessoa jurídica. De modo, a entender que se concedida a gratuidade da justiça ao empregador não o isentaria do depósito recursal, posto a sua natureza jurídica de pressuposto recursal e não de custa processual.

Ademais, verificou-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região é majoritariamente contra a extensão da justiça gratuita ao empregador, uma vez que trata-se de benefício somente aplicável ao empregado. Entretanto, em toda a pesquisa realizada, observou-se que em apenas dois julgados manifestou favorável a aplicação do benefício ao empregador pessoa física, posto a determinação do princípio do acesso a justiça.

Em contrapartida, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região adota o entendimento de que é cabível a aplicação do benefício da justiça gratuita ao empregador, independentemente de sua personalidade, posicionando-se, até mesmo, no sentido de ampliar o instituto da justiça gratuita a isenção do depósito recursal, em casos onde o empregador pessoa física demonstrou sua hipossuficiência. Fundamentando sua posição no princípio do acesso a justiça, bem como no princípio da igualdade das partes.

Por sua vez, denota-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, apesar de posicionar-se, em grande maioria, favorável a concessão da benesse da justiça gratuita, ainda possuiu julgados no sentido de indeferir referido benefício ao empregador.

Os Tribunais Regionais do Trabalho da 10ª Região e da 16ª Região

possuem entendimento muito semelhante, posto que ambos concedem o benefício da gratuidade da justiça ao empregador, seja pessoa física ou jurídica, à luz do princípio do acesso a justiça.

Por fim, diante de todos os conceitos explanados no decorrer deste trabalho monográfico, bem como ante as análises jurisprudenciais, toma-se o posicionamento de que para um justo julgamento da demanda trabalhista, é necessário que esteja disponível para ambas as partes as mesmas armas, sendo garantido ao réu o seu direito de uma defesa digna. Deste modo, entende-se que o benefício da justiça gratuita deve ser concedido ao empregador, independentemente de sua personalidade, desde que comprovadas ou a sua hipossuficiência, quando pessoa física, ou a sua insuficiência de recursos, quando pessoa jurídica.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Prática Trabalhista**. 8. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

ALMEIDA, Lúcio R. de. **Guia do Processo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Aide, 1993.

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton; FERNANDES, Igor dos Reis. **O benefício da gratuidade da justiça ao empregador na seara processual trabalhista à luz da Constituição**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 24, n. 205, p. 90-97, jan. 2014.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: O princípio da dignidade da pessoa humana**. 3ª. ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2011;

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BEBBER, Júlio Cezar. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 1997.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 out. 2015.

_____. Constituição (1934). **Constituição Federal**. Brasília, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em 15 out. 2015.

_____. Constituição (1937). **Constituição Federal**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em 15 out. 2015.

_____. **Decreto-Lei nº1.237, de 02 de maio de 1939**. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De1237.htm. Acesso em 15 de out. 2015.

_____. **Decreto Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 2015.

_____. **Lei nº 1.060, de 05 de fevereiro de 1950. Institui a Assistência Judiciária**. Brasília, 2015.

_____. **Lei nº 5.584/70, de 26 de junho de 1970. Dispõe Normas do Direito Processual Trabalhista**. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5584.htm>. Acesso em: 15 out. 2015.

_____. **Lei n.º 5.889/73, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências**. Brasília, 2015.

_____. **Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 481. Justiça Gratuita.** Brasília, Disponível em:
<http://www.stj.jus.br/webstj/Institucional/Biblioteca/Clipping/2Imprimir2.asp?seq_edicao=2514&seq_materia=17147>. Acesso em: 05 nov. 2014.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Normativa nº 66. Regulamenta O Benefício da Justiça Gratuita na Justiça do Trabalho.** Brasília, . Disponível em:
<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/7231/_★2010_res0066_csjt_rep01.pdf?sequence=4>. Acesso em: 05 nov. 2014.

BAHIA. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.** Acórdão em agravo de instrumento n. 000175889.2013.5.05.0132. Relator Desembargador Norberto Frerichs. Data do julgamento: 13 de out. de 2015. Disponível em <www.trt5.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 - A.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.** Acórdão em agravo de instrumento n. 0001099-94.2014.4.05.0019. Relatora Desembargadora Suzana Maria Inácio Gomes. Data do julgamento: 16 de jul. de 2015. Disponível em <www.trt5.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 - B.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.** Acórdão em agravo de instrumento n. 001053004.2013.5.05.0015. Relator Desembargador Marcos Oliveira Gurgel. Data do julgamento: 07 de mai. de 2015. Disponível em <www.trt5.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – C - D.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.** Acórdão em recurso ordinário n. 000039347.2014.5.05.0493. Relatora Desembargadora Maria de Lourdes Linhares Lima de Oliveira. Data do julgamento: 15 de mar. de 2015. Disponível em <www.trt5.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – E.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Direito Processual Civil.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____, Cassio Scarpinella. **Curso sistematizado de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil**, 1. v. 5. ed. São Paulo: saraiva: 2011

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho.** 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CÂMARA. Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil:** volume 1. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2013;

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil 1: Introdução ao direito processual civil e processo de conhecimento.** 15. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2013

DISTRITO FEDERAL. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Acórdão em recurso ordinário n. 0000554-28.2014.5.10.0005. Relatora Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães. Data do julgamento: 18 de mar. de 2015. Disponível em <www.trt10.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – A, B.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0008221-46.2015.5.10.0000. Relatora Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro. Data do julgamento: 20 de mai. de 2015. Disponível em <www.trt10.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – C, D.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Acórdão em recurso ordinário n. 0001665-42.2013.5.10.0018. Relator Desembargador José Leone Cordeiro Leite. Data do julgamento: 20 de mai. de 2015. Disponível em <www.trt10.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – E.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0008219-76.2015.5.10.0000. Relatora Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro. Data do julgamento: 20 de mai. de 2015. Disponível em <www.trt10.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – F.

DOWER, Nelson Godoy Bassil. **Direito do trabalho simplificado**, São Paulo: Nelpa..

FARIAS, Jéferson Albuquerque. **Garantia de acesso à justiça**. Revista Síntese de Direito Civil e Processual Civil (2010), São Paulo, SP, v. 12, n. 77, p. 49-61,, jun. 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. rev. e. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GENRO, Tarso Fernando. **Direito Individual do Trabalho; uma abordagem crítica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1994.

GIGLIO, Wagner D.. **Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. Rev. e Ampl. São Paulo: Saraiva. 1997.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Novo curso de direito processual civil, volume 1: teoria geral e processo de conhecimento (1ª parte)**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011;

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 15. ed, rev. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras lições de direito do trabalho**. 3. ed. rev. atual. e ampl. do livro ABC do Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARANHÃO. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 01903.2012.003.16.01.4. Relatora Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva. Data do julgamento: 19 de ago. de 2015. Disponível em <www.trt16.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – A, B.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0016099.52.2014.5.16.0012. Relatora Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva. Data do julgamento: 16 de set. de 2015. Disponível em <www.trt16.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – C.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0017030-88.2014.5.16.0001. Relator Juiz Convocado Francisco José de Carvalho Neto. Data do julgamento: 29 de set. de 2015. Disponível em <www.trt16.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – D.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região**. Acórdão em recurso ordinário n. 0016051-15.2013.5.16.0017. Relator Desembargador Gerson de Oliveira Costa Filho. Data do julgamento: 13 de out. de 2015. Disponível em <www.trt16.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – E.

MARIONONI, Luiz Guilherme. **Teoria Geral do Processo**. 5. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

_____, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0010005-10.2015.5.03.0079. Relatora Desembargadora Mara Lúcia Cardoso de Magalhães. Data do julgamento: 30 de set. de 2015. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 - A.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 000155544.2014.5.03.0134. Relatora Desembargadora Mara Lúcia Cardoso de Magalhães. Data do julgamento: 18 de mar. e 2015. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 - B.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 000003873.2014.5.03.0111. Relator Desembargador Paulo Mauricio

R. Pires. Data do julgamento: 11 de mar. de 2015. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 - C.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 000088788.2014.5.03.0129. Relatora Desembargadora Taisa Maria M. de Lima. Data de julgamento: 23 de set. de 2015. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 - D.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 001043380.2014.5.03.0061. Relator Juiz Convocado Ricardo Marcelo Silva. Data de julgamento: 17 de mar. de 2015. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015. - E

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de processo do trabalho**. 2.ed São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

PRETTI, Gleibe. **Manual de direito do trabalho**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0001084-63.2014.5.04.0372. Relator Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos. Data do julgamento: 23 de abr. de 2015. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 – A.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0000822-24.2012.5.04.010. Relatora Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira. Data do julgamento: 22 de out de 2015. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 –B.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0000001-45.2015.5.04.0382. Relatora Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Data do julgamento: 15 de abr. de 2015 . Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 -C.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0000001-10.2015.5.04.0232. Relator Desembargador João Pedro Silvestrin. Data de julgamento: 28 de mai. de. 2015. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 - D.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Acórdão em agravo de instrumento n. 0000003-13.2015.5.04.0027. Relatora Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Data do julgamento: 25 de jun. de 2015. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em 03 de nov. de 2015 - E.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Processo trabalhista de conhecimento**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9ª. ed. 3ª tir. Curitiba: Juruá, 2004.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SEGUNDO, Luiz Carlos Furquim Vieira. **A gratuidade da justiça e a nova ordem constitucional**. Revista Síntese de Direito Civil e Processual Civil (2010), São Paulo, SP, v. 12, n. 77, p. 41-48, jun. 2012.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2013.

APÊNDICE(S)

APÊNDICE A – Avaliação numérica de células....

ANEXO(S)

ANEXO A – Representação gráfica de contagem de células....